

# **KOETTU KIIRE, TYÖN HALLINNAN MAHDOLLISUUDET JA UUPUMUS TIETOTYÖSSÄ**

VIRKKUNEN JENNI  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2013

Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, sosiaalitutkimuksen laitos

VIRKKUNEN JENNI: Koettu kiire, työn hallinnan mahdollisuudet ja uupumus tietotyössä

Pro gradu -tutkielma, 70 s., 8 liites.

Ohjaaja: Jouko Nätti  
Sosiaalipolitiikka

Huhtikuu 2013

---

## TIIVISTELMÄ

Suomessa tietotyötä on tutkittu laajasti jo yli vuosikymmenen ajan. Tutkimusten perusteella tietotyö yleistyy jatkuvasti, etenkin Suomen kaltaisessa tietoyhteiskunnassa, jossa teknologiaa käytetään laajasti monilla aloilla. Informaatioteknologian kehitys mahdollistaa yhä laajemmin sen, ettei tietointensiivinen työ ole enää sidottu perinteisiin työaikoihin tai toimistoihin, vaan työ kulkee helposti mukana minne ja milloin vain. Erityisesti tietotyön helppo liikuteltavuus ja aikaan sitomattomuus saattaa aiheuttaa ongelmia, sillä tietotyön vaatima kognitiivinen ajattelutyö voi olla käynnissä koko ajan, jolloin vapaa-ajan ja työajan raja hämärtyy. Tietotyöntekijät myös melko yleisesti nauttivat työstään suuresti ja tekevät usein pitkää päivää niin, että joissain tapauksissa voidaan sanoa harrastuksen muuttuneen työksi. Pitkien päivien lisäksi työtä on usein paljon, eikä aikaa työtehtävien tekemiseen ole tarpeeksi, jolloin työntekijät monesti kokevat kiirettä ja paineita. Kiire, työpaineet, työmäärä ja ajanpuute saattavat johtaa työperäiseen uupumukseen ja erilaisten fyysisten uupumusoireiden, kuten päänsäryn, unettomuuden ja ärtyisyyden, kokemiseen. Etenkin mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiinsa, työaikoihinsa tai työmääräänsä, kiireen ja työpaineiden aiheuttaman uupumuksen riski teorioiden mukaan kasvaa.

Tämä tutkielma käsittelee tietointensiivistä työtä, työn aikapaineita, stressiä ja niistä aiheutuvaa kuormitusta yksilön hyvinvoinnille. Tutkielma on toteutettu Suomen Akatemian WORK – Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelman Successful Organisations and Employee Well-being in Knowledge Intensive Work -hankkeen (SOWK) yhteydessä tehdyn internet-kyselyn aineistolla. Tutkielmassa tarkastellaan, kuinka kyseisen aineiston vastaajat kokevat työperäistä uupumusoireilua. Kyselyyn vastanneet (N=387) työskentelivät vastaushetkellä tietointensiivisissä työpaikoissa vakuutusyhtiössä, yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa sekä yliopiston eri luonnontieteellisillä tutkimuslaitoksilla, kuten kemian, biologian ja geologian laitoksilla. Analyysissä tarkastellaan kiireen ja hallinnan mahdollisuuksien yhteyttä uupumusoireiluun sekä yhdessä että erikseen. Analyysit on toteutettu kvantitatiivisia analyysimenetelmiä käyttäen sekä koko aineistolle, että vakuutusyhtiössä ja yliopiston eri toiminnoissa työskenteleville erikseen.

Tulosten perusteella työpaineilla todella oli yhteyttä uupumusoireilun kokemiseen niin vakuutusyhtiössä kuin yliopistolla työskentelevien kohdalla. Työn hallinnan mahdollisuudet ovat varteenotettava tekijä vain vakuutusyhtiössä työskenteleville. Tulokset noudattelevat tietyiltä osin samaa linjaa aiempien tutkimustulosten kanssa, mutta jatkotutkimuksissa suurempi ja edustavampi aineisto olisi hyödyksi. Organisaatioittain toteutetun lineaarisen regressioanalyysin mukaan tilastollisesti erittäin merkittävää yhteyttä on työn hektisyyden ja uupumusoireilun välillä.

Avainsanat: tietotyö, kiire, stressi, uupumus, työuupumus, uupumusoireilu, työhyvinvointi, työn vaatimukset, regressioanalyysi, varianssianalyysi

# SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto .....	1
1.2 Suomen Akatemian SOWK-projekti .....	3
2 Tietotyö ja työelämän muutos .....	5
2.1 Suomalaisen työelämän muutos .....	5
2.2 Tietoyhteiskunta, tietointensiivinen työ ja sen yleistyminen Suomessa .....	6
3 Kiireen, stressin ja uupumuksen välinen yhteys .....	10
3.1 Mitä on kiire? .....	10
3.2 Kiire ja perhe .....	13
3.3 Stressin määritelmä .....	16
3.4 Kiireestä ja stressistä johtuva työperäinen uupumus .....	17
4 Karasekin teoria – JDC- ja JDCS-mallit tutkielman teoreettisena viitekehyksenä .....	20
4.1 Job Demand-Control Model (JDC-malli) .....	20
4.2 Job Demand-Control-Support Model (JCDS-malli) .....	24
4.3 Teorioiden käyttö tässä tutkielmassa .....	26
5 Tutkimuskysymykset, tutkimuksen aineisto, keskeisimmät muuttujat ja tutkimusmenetelmät .....	27
5.1 Tutkimuskysymykset .....	27
5.2 Tutkimusaineisto ja vastaajien ominaispiirteet .....	28
5.3 Keskeisimmät muuttujat .....	33
5.4 Kvantitatiiviset analyysimenetelmät .....	38
5.4.1 Ristiintaulukointi .....	39
5.4.2 Varianssianalyysi .....	39
5.4.3 Lineaarinen regressioanalyysi .....	41
6 Tulokset .....	46
6.1 Kiireen, hallinnan ja uupumuksen yleisyys organisaatioittain .....	46
6.2 Kiireen yhteydet uupumukseen koko aineistossa sekä organisaatioittain .....	54
6.3 Hallinnan yhteydet uupumukseen koko aineistossa sekä organisaatioittain .....	56
6.4 Kiireen ja hallinnan yhteydet uupumukseen organisaatioittain .....	57
7 Yhteenveto ja pohdintaa .....	62
LÄHTEET .....	67
LIITTEENÄ: SOWK-projektin internet-kyselylomake	

## TAULUKOT

Taulukko 1. Sukupuolijakauma organisaatioittain.....	29
Taulukko 2. Aineiston ikäjakauma organisaatioittain.....	29
Taulukko 3. Aineiston ikäjakauma sukupuolittain .....	30
Taulukko 4. Parisuhdetilanne aineistossa organisaatioittain.....	31
Taulukko 5. Vanhempien ja lapsettomien osuudet aineistossa organisaatioittain .....	32
Taulukko 6. Työn kiivastahtisuus ja työmäärä (hektisyys).....	35
Taulukko 7. Työn hallinnan mahdollisuudet (vaikutusmahdollisuus).....	37
Taulukko 8. Uupumusoireilun yleisyys (uupumusoireilu) .....	38
Taulukko 9. Työn kiireisyys osa-alueittain, organisaation mukaan ristiintaulukoituna .....	46
Taulukko 10. Työn hallinnan mahdollisuudet organisaatioittain ristiintaulukoituna .....	48
Taulukko 11. Uupumusoireilun yleisyys oireittain, organisaation mukaan ristiintaulukoituna	50
Taulukko 12. Kuinka hektiseksi koet työsi? (hektisyys-summamuuttuja organisaatioittain) ...	52
Taulukko 13. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä (vaikutusmahdollisuus-summamuuttuja organisaatioittain).....	52
Taulukko 14. Uupumusoireilun yleisyys (uupumusoireilu-summamuuttuja organisaatioittain) .....	53
Taulukko 15. Työntekijän uupumusoireilua ennustavat tekijät (lineaarinen regressioanalyysi, SOWK 2008–2001).....	58
Taulukko 16. Vakuutusyhtiön työntekijän uupumusoireilua ennustavat tekijät (lineaarinen regressioanalyysi, SOWK 2008-2001) .....	60
Taulukko 17. Yliopiston työntekijän uupumusoireilua ennustavat tekijät (lineaarinen regressioanalyysi, SOWK 2008-2001) .....	61

# 1 Johdanto

Tässä pro gradu -tutkielmassani aion tutkia työn hektisyyden ja kiirekokemuksen sekä somaattisen uupumusoireilun välistä yhteyttä tietotyöntekijöillä. Aineisto on koottu Suomen Akatemian WORK Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelman Successful Organisations and Employee Well-being in Knowledge Intensive Work -hankkeen (SOWK) yhteydessä.

Pro gradu -tutkielmassani aion tutkia tietotyöläisten työn kuormittavuutta ja heidän kokemaansa uupumusoireilua internet-kyselyaineiston vastausten perusteella. Lähdän liikkeelle seuraavista tutkimuskysymyksistä:

1. Onko työn kuormittavuuden ja uupumusoireilun välillä (tilastollisesti merkitsevää) yhteyttä?
2. Onko työntekijän työn hallinnan mahdollisuuksien ja uupumusoireilun välillä yhteyttä?
3. Onko erityyppisten organisaatioiden välillä eroa siinä, onko työn kuormittavuuden ja uupumusoireilun välillä yhteyttä?

Tämän tutkielman keskeisiä teoreettisia käsitteitä ovat tietotyö, kiire, stressi, uupumus, työuupumus, uupumusoireilu, työhyvinvointi sekä työn vaatimukset. Menetelmällisesti keskeisiä käsitteitä ovat ristiintaulukointi, varianssianalyysi, lineaarinen regressioanalyysi, tilastollinen merkitsevyys sekä tilastollista merkitsevyyttä testaavat suureet.

Työelämän vaatimusten jatkuvasti kiristyessä on mielenkiintoista tarkastella, kuinka työn kuormittavuus vaikuttaa työntekijöihin. Erityisen kiinnostava tarkastelu on se, onko jatkuvasti lisääntyvän työuupumuksen ja kuormittavan työn välillä todistettavaa yhteyttä. Lisäksi mielestäni vahva perustelu tälle tutkimukselle on se, että pääsen analysoimaan aiemmin analysoimatonta aineistoa vahvan aiemman tutkimuksen pohjalta. Aikaisempi tutkimus, muun muassa työn vaatimusten ja työn hallinnan teorian kehittänyt Robert Karasek (1979), kiirettä tutkineet Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto (2002), työstressiä ja -uupumusta tutkinut Ulla Kinnunen (2005) sekä tietotyöhön perusteellisesti perehtynyt SOWK-tutkimusryhmä, ovat tarkastelleet tämän tutkielman aiheena olevaa ilmiötä monista eri näkökulmista, joten on ollut äärimmäisen mielenkiintoista päästä osallistumaan ilmiön kartoittamiseen itsekin, vaikkakin vain opinnäytteen verran.

Läpi tutkielmani esiin nousee kiireen merkitys työssä, ja sen vaikutukset työhyvinvointiin. Kiire vaikuttaisi olevan yksi nykyisen työelämän suurimmista haasteista ja mahdollisista kompastuskivistä, ja siihen pitäisi puuttua ennen suurten ikäluokkien lopullista eläköitymistä. Tutkimushypoteesinani onkin, että vaikka työperäinen uupumus saattaakin olla useamman tekijän summa, on kiire varmasti yksi suurimmista syyllisistä mitä työuupumukseen tulee. Kiireen lisäksi olen kiinnostunut soveltamaan Karasekin vuoden 1979 teoriaa työntekijän omien työn hallinnan mahdollisuuksien vaikutuksesta työuupumuksen kokemisen todennäköisyyteen.

Esittelen Suomen Akatemian WORK-tutkimusohjelman SOWK-projektia ja sen puitteissa tehtyä tutkimusta sekä projektin tiimoilta julkaistua artikkelikokoelmaa Työhyvinvointi ja organisaation menestys seuraavassa alaluvussa 1.2. Kerron hieman SOWK-projektin tutkimuskysymyksistä sekä edellä mainitusta artikkelikokoelmasta. Ensimmäinen varsinainen luku 2 keskittyy suomalaisen työelämän muutokseen 1800-luvulta alkaen, sekä esittelee 1980-luvun lopulla syntyneen, edelleen kasvavan ilmiön nimeltä tietotyö. Tutkielmani keskittyy nimenomaan tietotyöläisten kokemaan työkiireeseen, -stressiin ja työperäisiin uupumusoireisiin.

Seuraavaksi, luvussa 3, esittelen aiemmin tehtyä kiire- ja stressitutkimusta ja tarkastelen tutkimusten valossa kiireen, stressin ja uupumuksen välistä yhteyttä. Lisäksi otan esiin perheen ja työn yhdistämisen ongelman, sillä perheen olemassa ololla tai puuttumisella saattaa olla vaikutusta stressin kokemiseen. Neljäs luku puolestaan esittelee tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, Robert Karasekin vuonna 1979 kehittämän työn vaatimukset ja työn hallinnan mahdollisuudet -mallin (Job Demand-Control Model) ja sen sosiaalisen tuen laajennuksen vuodelta 1990 (Job Demand-Control-Support Model, Karasek & Theorell 1990). Alkuperäisen teorian perusteella työuupumus on yksinkertaisimmillaan työn vaatimusten, työn hallinnan mahdollisuuksien ja näiden kahden eri yhdistelmien tulos. Myöhempi teoria laajentaa alkuperäistä sosiaalisen tuen ulottuvuudella, jonka pitäisi teorian perusteella lieventää työn negatiivisten piirteiden vaikutusta ja voimistaa positiivisia. Lisäksi perustelen hieman sitä, miten tulen JDC- ja JDCS-malleja käyttämään myöhemmin tutkielman kuluessa.

Viidennessä luvussa esittelen tämän pro gradu -tutkielman tutkimusasetelman. Ensin käsittelen tutkimuskysymykset sekä niiden teoreettisia perusteluja tutkielman teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Seuraavaksi esittelen laajasti tutkielmassa käytettävän, SOWK-projektin ohessa kerätyn tutkimusaineiston useamman taustamuuttujan tarkastelun kautta. Seuraava alaluku 5.3 käy läpi tämän tutkielman keskeisimpiä muuttujia, kuten tärkeimmät selittävät muuttujat, sekä esittelee

kaikki niille tekemäni muuttujamuunnokset ja tärkeimmät uudelleenkodeaukset. Seuraava alaluku 5.4 keskittyy puolestaan tässä tutkielmassa käyttämiini kvantitatiivisiin analyysimenetelmiin. Käytän aineiston analysointiin SPSS-tilasto-ohjelmistoa, ja sen tarjoamista menetelmävaihtoehdoista olen valinnut tässä käytettäväksi ristiintaulukoinnin aineistoa kuvailevana menetelmänä sekä yksisuuntaisen varianssianalyysin ja lineaarisen regressioanalyysin varsinaisiksi matemaattisiksi analyysimenetelmiksi.

Luvussa 6 käydään läpi tutkimuksen tilastollista analyysiä ja analyysin tuloksia ensin kuvailevalta kannalta ristiintaulukoinnin avulla, sitten tarkastellaan kummankin selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan varianssianalyysin avulla, ja lopulta selittävät muuttujat yhdistetään samaan lineaariseen regressiomalliin. Kuvailevia tarkasteluja lukuun ottamatta analyysit on toteutettu ensin koko aineistolle, sitten organisaatioittain erikseen, jotta mahdolliset organisaatioiden väliset erot tulisivat esiin.

Lopulta, luku 7 esittelee yhteenvedon tutkielmasta ja sen keskeisimmistä tutkimustuloksista sekä pohdintaa aineistosta, tutkimustulosten yleistettävyydestä ja ideoita mahdolliseen jatkotutkimukseen.

## **1.2 Suomen Akatemian SOWK-projekti**

Kyseessä on siis Harri Melinin johtamaan Suomen Akatemian WORK-tutkimusohjelman hanke Successful Organisations and Employee Well-being in Knowledge Intensive Work (SOWK), jossa tutkimuskohteena ovat menestyvät organisaatiot ja työntekijöiden hyvinvointi tietointensiivisessä työssä. Projektin tavoitteena on ollut analysoida, miten suomalaisissa työorganisaatioissa on onnistuttu yhdistämään taloudellinen menestys ja työhyvinvointi tietointensiivisessä työssä. Suomessa tämä on tärkeä tutkimusaihe sekä siksi, että tietotyöstä on tullut viimeisten 15 vuoden kuluessa yhä yleisempää, että siksi, että korkea tuottavuus ja työn laadukkuus ovat pitkään olleet Suomen pääasialliset kilpailuvaltit maailmanmarkkinoilla.

SOWK-hankkeen tutkimuskysymyksiä ovat olleet muun muassa seuraavat:

- 1) Miten työhyvinvointi ja työasenteet eroavat menestyvissä ja vähemmän menestyvissä organisaatioissa vuosina 2003 ja 2008?
- 2) Onko työn organisoinnissa eroa menestyvissä ja vähemmän menestyvissä organisaatioissa?

3) Onko työkuultuurissa eroa menestyvissä ja vähemmän menestyvissä organisaatioissa?

4) Miten työhyvinvointi ja työasenteet eroavat menestyvissä ja vähemmän menestyvissä organisaatioissa Suomessa verrattuna muihin EU-maihin?

Tutkimuksen keskeisimpiä käsitteitä ovat työkuulttuuri, työorganisaatio, hyvinvointi, tietotyö, työn laatu ja menestyvä organisaatio.

Projektissa on käytetty aineistoina Tilastokeskuksen Suomen työolotutkimuksia 2003 ja 2008, Eurooppalaista työolotutkimusta 2005 (European Foundation of Living and Working Environments) sekä tutkimusta varten kerättyjä haastattelu- ja internetkyselyaineistoja. Aineistoja on analysoitu sekä kvantitatiivisilla (mm. regressioanalyysi ja monitasomallit) että kvalitatiivisilla (teoriapohjainen sisällönanalyysi) metodeilla. Projektissa on hyödynnetty myös Suomea ja muita EU-maita vertailevaa tutkimusta.

Vuonna 2012 SOWK-projektin päättyttyä projektin tutkimustuloksia julkaistiin teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys, jonka on toimittanut Tampereen yliopiston tutkijatohtori ja yliassistentti Pasi Pyöriä. Teoksessa tutkimusryhmän jäsenet, työelämän asiantuntijat selvittävät työhyvinvoinnin ja organisaation menestyksen välistä suhdetta. Teoksen perusteella henkilöstön hyvinvointiin panostaminen kannattaa, ja se maksaa itsensä myös moninkertaisesti takaisin, sillä hyvinvoiva henkilöstö on myös tuottavampi ja tuotteliaampi henkilöstö, joka puolestaan edesauttaa organisaation menestystä. (Pyöriä (toim.) 2012.)

Teoksen kirjoittajat ovat kirjoittaneet artikkeleita työelämän eri osa-alueista näkökulmanaan hyvinvoiva henkilöstö, ja kaikkia artikkeleita yhdistää hyvän työn ja organisaation menestyksen välisen suhteen pohdinta. Kirjoittajien välillä on painotuseroja, mutta siitä huolimatta kaikki korostavat työpaikan hyvien sosiaalisten suhteiden, demokraattisen johtamisen ja vastavuoroisuuden merkitystä organisaation menestyksessä. Teos toteaa, kuinka tärkeää työpaikalla ja organisaatiossa on pitää kiinni työnantajan ja työntekijöiden välisestä psykologisesta sopimuksesta:

”[K]un minua kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tehtyjä lupauksia ei rikota, minäkin teen oman osuuteni parhaalla mahdollisella tavalla”. (Pyöriä 2012, 16.)



## **2 Tietotyö ja työelämän muutos**

Tässä kolmannessa luvussa tarkastelen lyhyesti sitä, kuinka suomalainen työelämä on muuttunut 1800-luvun lopulta ja erityisesti 1900-luvun puolestavälistä lähtien. Lisäksi perehdyn lyhyesti tietotyöhön ja hieman siihen, kuinka tietotyön osuus suomalaisessa työelämässä on kasvanut erityisesti 1980- ja 1990-lukujen taitteesta lähtien varsin nopeaan tahtiin.

### **2.1 Suomalaisen työelämän muutos**

1800- ja 1900-luvuilla tapahtunut tuotannon ja elinkeinon rakennemuutos lähti Suomessa hitaasti liikkeelle 1800-luvun lopussa metsäteollisuudesta. Vielä 1920-luvulla vain pieni osa väestöstä sai elantonsa teollisuudesta, esimerkiksi sahoilta, myllyistä ja meijereistä. (Tilastokeskus 2007.) 1900-luvulla suomalainen yhteiskunta joutui käymään läpi itsenäistymisen Venäjästä, sotavuodet ja sotienjälkeisen jälleenrakentamisen sekä 1950-luvun lopulla alkaneen verrattain hyvin nopean elinkeinorakenteen ja työnjaon uudistumisen. Elinkeinorakenteen ja työnjaon modernisoitumisen prosessi alkoi myöhään, mutta tapahtui sitäkin nopeammin. Vain 15 vuoden kuluessa 1960-luvun alusta Suomi kaupungistui voimakkaasti, palkkatyössä olevan keskiluokan määrä kaksinkertaistui, yhä useampi nainen siirtyi kotoa työelämään kasvattaen palkkatyössä olevan väestön osuutta ja palvelutuotannon määrä kasvoi alkutuotannossa ja jalostusteollisuudessa työskentelevien vähentyessä. Suomesta oli 1970- ja 1980-lukujen vaihteeseen mennessä tullut palvelutuotantoon keskittynyt palkkatyöyhteiskunta. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 13–14; Julkunen 2009, 17.)

Teollisuus ja rakentaminen eivät kuitenkaan missään vaiheessa olleet Suomen suurin sektori, vaan palveluelinkeinot laajenivat samassa tahdissa teollisuuden kanssa, Suomi ikään kuin hyppäsi yhden elinkeinorakenteen muutosvaiheen yli, siirtyen suoraan maatalousyhteiskunnasta palveluyhteiskunnaksi (Julkunen 2009, 17). Yhteiskunnan rakennemuutos ei siis tarkoittanut pelkästään kaupungistumista ja palkkatyön yleistymistä, vaan palkkatyöstä tuli myös työn uusi normi, ja vuoteen 1985 mennessä palkkatyötä tekevien osuus oli noussut 86 prosenttiin työväestöstä (Nätti 1998, Julkunen 2009 mukaan). 2000-luvun alussa palvelualat kattoivat jo lähes kaksi kolmasosaa Suomen elinkeinorakenteesta ja työvoimasta (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 13–14). Palvelualat jakautuvat yksityisiin ja julkisiin palveluihin. Yksityisistä palvelualoista eniten työllisiä on kaupan toimialoilla, mutta myös hotelli- ja ravintola-ala, liikenteen toimialat sekä esimerkiksi pankki- ja vakuutustoiminta ovat yksityisellä sektorilla suuria työllistäjiä. Julkisten palvelujen

puolella puolestaan suurimmat palvelualojen työllistäjät ovat sosiaali- ja terveyspalvelut sekä koulutus. 1990-luvun laman jälkeen palvelualoilla työllisyyden kasvu on ollut yksityisellä sektorilla suurempaa ja nopeampaa, kuin julkisten palvelujen piirissä. (Keinänen 2009, 51–57.)

Suomalainen työelämä on muuttunut niin radikaalisti viimeisten muutaman vuosikymmenen aikana, että sitä on verrattu jopa teolliseen vallankumoukseen (Uhmavaara et al. 2005, 4; Lehto & Sutela 2008, 9). Vielä 1980-luvulla Suomea rakennettiin vahvan hyvinvointivaltioideologian mukaisesti, kasinotalous kukoisti, elintaso nousi ja työpaikkoja riitti. 1990-luvun alussa Suomeen kuitenkin iski lama, joka romahdutti niin ulkomaankaupan kuin bruttokansantuotteen ja aiheutti konkurssseja sekä mittavaa työttömyyttä. (Blom et al. 2001, 13.) Erityisesti naisvaltainen julkisen sektorin palveluihin keskittynyt työllisyys laski voimakkaasti (Lehto & Sutela 2008, 13). Laman jälkeen Suomi ponnisti kuitenkin melko nopeasti takaisin jaloilleen ja taloudellinen nousukausi leimasi 1990-luvun loppua. Kaiken kaikkiaan 1990-luku oli suurten yhteiskunnallisten muutosten aikaa, kansantalouden, sosiaalipolitiikan, julkisen politiikan ja työmarkkinoiden murroksen lisäksi informaatioteknologian kehitys johti uudenlaisen tietoperustaisen yhteiskunnan syntyyn. Nyt Suomi on yksi jälkiteollisen tietoyhteiskuntakehityksen mallimaita, jonka kilpailukyky on maailman kärkikastia (Blom et al. 2001, 15–17; Piirainen & Saari 2002, 9; Uhmavaara et al. 2005, 4–9.)

## **2.2 Tietoyhteiskunta, tietointensiivinen työ ja sen yleistyminen Suomessa**

Tietoyhteiskunnaksi kutsutaan yhteiskuntaa, jossa on paljon tietoteknistä osaamista, jota käytetään laajamittaisesti. Suomi on ehdottomasti yksi maailman kehittyneimmistä tietoyhteiskunnista, muun muassa internetin ja matkapuhelinten käyttö on levinnyt maassa laajalle. Tietoyhteiskunta edellyttää tietoteknisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja koulutusta sekä informaatioteknisiä innovaatioita. Menestyviä tietoyhteiskuntia yhdistää vahva tiedon ja informaation hallinta, jolla on merkitystä myös kansantaloudelle tuotannon ja viennin kautta. Esimerkiksi Nokia oli suuri suomalainen menestystarina 1990-luvun lopussa ja 2000-luvun alkupuoliskolla. Nokian menestys nosti suomalaista tietotekniikkaosaamista vahvasti maailmankartalle. (Blom et al. 2000, 422; 2001, 24; Pyöriä 2001a, 7; 2007, 45–46; Kasvio 2002, 99; Julkunen, Nätti & Antila 2004a, 39; Inkinen & Jauhiainen 2006, 7–8.)

Tietointensiivisen työn tai yksinkertaisemmin tietotyön tekijöiksi määritellään ne palkkatyöläiset, jotka käyttävät tietotekniikkaa työssään, joilla on vähintään ylempi keskiasteen tutkinto ja joiden työ edellyttää suunnittelua ja ideointia (Blom et al. 2000, 422; 2001, 27–28; Pyöriä 2001b, 64;

2002a, 60). Tämän määritelmän mukaan kaikki, jotka käyttävät työssään tietotekniikkaa eivät siis kuitenkaan ole tietotyöläisiä. Määrittelyä hankaloittaa sekin, että tietotyön vaatimaa ja edellyttämää kognitiivista ajatustyötä tehdään myös koko ajan työpaikan ulkopuolella ilman tietotekniikkaa. (Blom et al. 2000, 423; 2001, 26.) Tietointensiivisen työn voi luokitella myös ”informaation tuottamiseksi, vastaanottamiseksi, prosessoimiseksi ja siirtämiseksi tieto- ja viestintätekniikkaa käyttäen” (Rantanen 2000, 90). Tämän luokittelun perusteella tietotyö on nimenomaan Blomin ym. (2000; 2001) määritelmän mukaista kognitiivista työtä, jossa apuvälineenä käytetään tietoteknologian keksintöjä. Tästä johtuen työntekijöiden henkisistä kyvyistä ja kompetenssista on tullut se seikka, joka erottaa menestyvät tietointensiivisen työn organisaatiot vähemmän menestyvistä (Pyöriä 2007, 45).

Johtuen tietotekniikan jatkuvasta kehittymisestä ja nykyisestä helposta liikuteltavuudesta sekä luovuuden ja innovaatioiden paikkaan sitomattomuudesta, tietotyökään ei ole välttämättä sidottu vain työpaikalle ja perinteiseen ”kahdeksasta neljään” -työaikaan. Tietointensiivistä työtä voi tehdä periaatteessa missä ja mistä päin maailmaa vain, tai vaikkapa etätyönä kotona, kun paikallisuuden vaatimus ei enää sido sitä tiettyyn maahan, kaupunkiin tai toimistoon. (Rantanen 2000, 91; Blom et al. 2001, 27–28.) Tosin etätyö ei ole yleistynyt siihen malliin, kuin voisi olettaa. Suurimpana ongelmana voisi nähdä sen, ettei työpaikan ulkopuolella tehtävälle etätyölle ole määritelty selkeitä kriteerejä, ohjeita tai ehtoja. Siksi suurin osa kotona tai työpaikan ulkopuolella tehtävästä tietotyöstä määrittyy ylityöksi. Etätyöstä saattaa tulla jopa elämää rajoittava tekijä, joka valvottaa öisin ja häiritsee perhe- ja sosiaalista elämää, mikä voi aiheuttaa nopeaa loppuunpalamista. (Blom et al. 2001, 191–193; Pyöriä 2001a, 10–11.)

Tietointensiivinen työ on perusolemukseltaan melko itsenäistä, mikä toimii vastapainona sen henkiselle kuormittavuudelle. Kun työ on vaativaa ja edellyttää jatkuvasti kehittyvää osaamista sekä usein myös omalla ajalla tehtävää ylityötä kiireen ja aikataulupaineiden vuoksi, se koetaan keskimäärin psyykkisesti kuormittavammaksi, vaikkei se varsinaisesti olekaan fyysisesti raskasta työtä. Kuormittavaksi tietotyön tekee myös se, että johtuen työn luonteesta on vaikea erottaa toisistaan työtä ja vapaa-aikaa. Etenkin, kun nykyinen työkuulttuuri ja -ilmapiiri lähestulkoon vaatii jatkuvaa tavoitettavissa oloa ja joustoa työntekijän puolelta. Työtunteja ei lasketa, kun pyritään korkeisiin tuottavuustavoitteisiin, töitä on liian helppo viedä kotiin. (Blom et al. 2000, 432; 2001, 193, 211–213; Pyöriä 2001a, 9–10; 2002a, 60–61; Julkunen et al. 2004a, 87–89.) Lisäksi moni tietotyön tekijä kokee työnsä niin mielekkäänä ja innostavana, että työstä tulee tavallaan jopa harrastus ja työtunteja ei lasketa (Kasvio 2000, 49; Pyöriä 2001a, 10–11). Tietointensiivinen työ

edellyttää työntekijältä myös omatoimisuutta ja itsenäistä mielenkiintoa opiskella uusia työhön liittyviä asioita, kehittää itseään tai käyttää omaa aikaa työmatkoihin (Korvajärvi & Lehto 2000, 208; Blom et al. 2001, 213–214), mikä puolestaan entisestään vahvistaa tietotyön otetta työntekijästä.

Tietointensiivisen työn venyvät työajat ovatkin yksi tutkijoiden ja kriitikoiden suurimmista huolenaiheista. Pitkälle koulutettujen, hyvässä työmarkkina-asemassa olevien tietotyöläisten keskimääräiset viikkotyöajat ovat huomattavasti pitempiä, kuin muissa palkansaajaryhmissä. (Julkunen & Nätti 2000; Julkunen et al. 2004a, 87; 2004b, 160.) Tietotyö edellyttää usein ylimääräisiä, mutta työn kannalta välttämättömiä ylitöitä, joita tehdään iltaisin tai viikonloppuisin. Normaalisti virastotyöajasta poikkeavaa työaikaa kutsutaan usein epäsosiaalisiksi työajoiksi, etenkin mikäli työtä tehdään vuoroissa, öisin tai viikonloppuisin. Tietotyö näyttäisi rikkovan perinteistä teollista työaikaregiimiä, jossa työn ja vapaa-ajan raja oli selvä (Julkunen & Nätti 2000). Ylitöiden hankaluus piilee sen määrittelyn ja korvaamiskäytäntöjen epäyhteneväisyydessä. Perinteisemmillä aloilla, kuten teollisuudessa ja palvelualoilla, ylityötä on kaikki virallisen työajan ulkopuolella tehtävä työ ja siitä saa työehtosopimuksen määräämän, useimmiten rahallisen korvauksen. Tietotyössä puolestaan ylimääräinen työ nähdään pikemminkin työnkuvaan kuuluvana seikkana. (Julkunen & Nätti 2000, 160; Korvajärvi & Lehto 2000, 208; Pyöriä 2001a, 11.)

Vaikka tietointensiivinen työ ei olekaan fyysisesti kuormittavaa, sen henkinen kuormittavuus aiheuttaa työhyvinvoinnillista ja -terveydellistä huolta. Tietotyössä vaatimukset ovat korkealla, kiire on kova ja usein henkilöstöä on liian vähän, jolloin stressi työtehtävien hoitamisesta ja loppuunsaattamisesta on yleensä vain yhden työntekijän harteilla. Resurssien vähyys ja mahdollisimman suureen tuottavuuteen tähtääminen johtaa työpaikoilla väen vähentämiseen, mutta samalla töitä pitäisi saada tehtyä sama määrä kuin aiemminkin tai jopa enemmän, jolloin tehtävän työn määrä kasvaa, työajat pitenevät ja delegointi hankaloituu. Kaikki tämä aiheuttaa stressiä ja uupumusta, jotka ovat tällä hetkellä työpaikoilla isoja ongelmia. (Kalimo 2000, 170–171; Järnefelt 2001.) Ja vaikka tietotyötä ei juuri varsinaisesti fyysiseksi työksi voikaan kutsua, saattaa se silti aiheuttaa henkisen kuormituksen lisäksi myös fyysisiä terveyshaittoja. Tietotyön fyysisistä terveyshaitoista puhuttaessa syyttävä sormi osoittaa usein nimenomaan pitkiä työpäiviä sekä epätavallisia työaikoja. Ei voida kuitenkaan aivan suoraviivaisesti todistaa, että pitkät työtunnit aiheuttavat automaattisesti terveyshaittoja, mutta pitkien työtuntien on todettu vaikuttavan stressitasoihin, etenkin mikäli työntekijän omat työn hallinnan mahdollisuudet ovat heikot ja pitkien työtuntien lisäksi niskassa on myös kiirettä ja työpaineita. Terveydellisesti haitallisimmiksi

tietotyön työajoiksi on leimattu yö- ja vuorotyö, sillä ne sekoittavat elimistön luonnollisen rytmin. (Nätti & Anttila 2006, 51–52.)

Vaikka tietointensiivinen työ itsessään tai määritelmiltään erottelekaan naisia tai miehiä, suurin osa tietotyöläisistä on naisia (Nätti & Anttila 2006, 56–57). Tällöin perinteisen sukupuolistereotypian perusteella tietotyön edellyttämä ylimääräinen, omatoiminen työhön panostaminen saattaa olla naisille mahdotonta, mikäli lapsenhoidossa päävastuu jää naiselle. Isovanhemmistakin on harvoin apua tänä modernina aikana, sillä monet isovanhemmista ovat itsekin edelleen työelämässä. (Korvajärvi & Lehto 2000, 208.) Näin muun muassa vaativan tietointensiivisen työn ja perhe-elämän yhdistäminen saattaa osoittautua naisille jopa hankalammaksi, kuin perinteisiä työaikoja noudattavan työn ja perhe-elämän yhdistäminen (Järnefelt & Lehto 2002, 105–106; Julkunen et al. 2004, 142–145). Palaan kuitenkin työn, kiireen ja perheen yhdistämisen teemaan myöhemmin, luvussa 3.2.

### 3 Kiireen, stressin ja uupumuksen välinen yhteys

Kiire ja työpaineet ovat lisääntyneet voimakkaasti työelämän eri sektoreilla; tiukat aikataulut, vaativat ja yhä vaativammiksi muuttuvat työtehtävät sekä kasvavat työmäärät koskettavat lähes kaikkia suomalaisia työntekijöitä (Järnefelt & Lehto 2002, 17). Kehitys on ollut siis aivan päinvastaista, kuin mitä joskus kuviteltiin. Teknologian piti hoitaa työt tehokkaasti samalla, kun ihmisten piti saada lisää vapaa-aikaa teknologian huolehtiessa aikaavievimmistä tehtävistä. Sen sijaan ihmiset tekevät nykyään enemmän töitä kuin koskaan aiemmin. Työnteko vie sekä aikaa että voimia, erityisesti työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt. Henkisen rasittavuuden lisääntymiseen on todennäköisesti vaikuttanut se, että tulosarviointia on lisätty kaikenlaisilla työpaikoilla samaan aikaan, kun työn vaatimukset ovat kasvaneet. (Jallinoja 2000, 128.) Työnteko alkaa haitata jopa vapaa-aikaa, kun koko elämä ja kaikki läheiset tuntuvat olevan työpaikalla, eikä työpaikan ulkopuolella tunnu tapahtuvan mitään. Töitä saatetaan tehdä paljon myös siksi, että työntekijät kuvittelevat sitä vaadittavan, ja ponnistelevat entistä ankarammin täyttääkseen todellisten vaatimusten lisäksi myös kuvitellut vaatimukset. (Nevalainen 2007, 13–14.)

Työpaineiden ja työkiireiden lisääntyessä ongelmia aiheuttaa erityisesti työn ja perheen asettamien, toisistaan eroavien vaatimusten yhdistäminen (Järnefelt & Lehto 2002, 107). Työhön sitoudutaan vahvasti ja työ merkitsee paljon. Työlle annetaan huomattavan paljon aikaa, toisinaan myös perheen kustannuksella. Monet kokevat laiminlyövänsä perhettä työn vuoksi ja kokevat siitä syyllisyyttä. Kuitenkin työpaikoilla on suhtauduttu melko nuivasti työmäärän vähentämiseen, jotta perheelle riittäisi enemmän aikaa. (Jallinoja 2000, 132; Järnefelt & Lehto 2002, 105–107.)

Tässä luvussa esittelen kiireestä, stressistä ja niistä kahdesta johtuvasta työuupumuksesta tehtyä tutkimusta ja teoriaa. Lisäksi paneudun lyhyesti työn ja perheen yhdistämisen haasteisiin.

#### 3.1 Mitä on kiire?

Järnefelt ja Lehto (2002) ovat tutkineet työelämän kiirettä, sen hallintaa ja kiireen vaikutusta perheeseen Tilastokeskuksen Työolojen tutkimusyksikössä toteutetussa tutkimuksessaan ”Työhulluja vai hulluja töitä?” (Tilastokeskuksen Tutkimuksia 235) osana Työpaineet, kiire ja sukupuoli -projektia. He ovat tutkineet laadullisten haastattelujen keinoin muun muassa sitä, miten kiire erilaisissa töissä ilmenee ja miten sen syitä hahmotetaan ihmisten itsensä

kertomana (Järnefelt & Lehto 2002). Teoksessa Järnefelt on perehtynyt itse kiireeseen, sen syihin ja hallintaan, kun taas Lehto on kirjoittanut työkiireiden ja perheen yhdistämisestä.

Järnefelt (2002) toteaa, ettei kiireen ja työpaineiden lisääntyminen ole kuitenkaan mikään uusi ilmiö, vaan se on ollut nähtävissä jo 1980-luvun lopulta alkaen Tilastokeskuksen tekemissä työolotutkimuksissa. Siitä huolimatta kiirettä ja sen syitä ei ole etenään erityisenä työelämän ilmiönä tutkittu kovinkaan paljon, mutta esimerkiksi työstressitutkimuksessa ja työaika- ja organisaatiososiologisessa tutkimuksessa kiirettä ja työn aikapaineita on sivuttu. Työstressitutkimuksen niin kutsuttu skandinaavinen suuntaus, josta tunnetuin teoreettinen esimerkki on Karasekin ja Theorellin työn vaatimukset – työn hallinta -malli (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990), keskittyy lähinnä työn organisoinnin ja työstressin välisiin yhteyksiin ja olettaa, että stressi on seurausta työn vaatimusten ja työntekijän hallinta- ja vaikutusmahdollisuuksien välisestä ristiriidasta. Työstressitutkimus ei kuitenkaan useimmiten pyri selvittämään mikä työssä aiheuttaa kiirettä ja aikapainetta, vaan lähinnä sitä, kuinka työntekijä pyrkii ja kykenee sopeutumaan aikapaineeseen. Skandinaavisesta työstressitutkimuksesta poiketen amerikkalainen tutkimussuuntaus puolestaan näkee stressin ensisijaisesti työntekijän yksilöllisenä ongelmana ja korostaa erilaisia selviytymis- ja sopeutumismekanismien löytämistä, kehittämistä ja käyttämistä. Kumpikaan suuntaus, ei skandinaavinen eikä amerikkalainen, ole keskittynyt kiireen lisääntymisen taustalla olevien ja siihen liittyvien laajempien sosiaalisten ilmiöiden tutkimukseen tai tarkasteluun. (Järnefelt 2002, 17–19.)

Työstressitutkimuksesta poiketen sosiologinen työaika- ja organisaatiotutkimus painottaa ennemminkin laajempia sosiaalisia tekijöitä, kuten modernisaatioprosessia työn intensivoitumisen ja työaikojen pitenemisen taustalla (Julkunen & Nätti 1999, Järnefeltin 2002 mukaan) sekä ”joustavaa kapitalismia” tai normaalityöajan eroosiota työn aikapaineen lisääntymisen syynä (Garhammer 1999, Järnefeltin 2002 mukaan). Tämän kaltaisia yleisemmän tason selitysmalleja on kritisoitu, sillä vaikka periaatteessa tutkitaankin työaikaa, työaika- ja organisaatiotutkimus ei ole juurikaan perehtynyt työkiireeseen itsenäisenä ilmiönä ja täten suuntaus ei ole kyennyt tuottamaan kattavaa kuvausta, empiiristä eikä teoreettista, kiireestä tai sen syistä. (Järnefelt 2002, 19.)

Siinä missä työkiireeseen itsenäisenä ilmiönä ja sen syihin on perehdytty melko vähän, vielä vähemmän tunnetaan niitä seikkoja, jotka aiheuttavat eroja miesten ja naisten välillä työkiireen kokemisen suhteen, sillä tutkimustietoa aiheesta ei juurikaan ole. Jonkin verran on eroa muun muassa siinä, kuinka yleisesti naiset ja miehet raportoivat kiireestä. Aiemmin, 1970-luvun lopulla ja

ennen sitä, miehet kokivat enemmän kiirettä työssään, mutta vuoden 1997 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen perusteella naisten kokeman haittaavan työkiireen määrä on noussut ja naisilla haittaava työkiire on yleisempää kuin miehillä (Lehto & Sutela 1999, Järnefeltin 2002 mukaan). Kiireen sukupuolittuneiden vaikutusten tutkimuksessa Suomi on maana siitä mielenkiintoinen tutkimuskohde, että naiset tekevät ja ovat perinteisesti tehneet paljon kokoaikatyötä. Tästä huolimatta miesten ja naisten työt ovat melko lailla erillisiä, naiset ovat keskittyneet enemmän koulutukseen, sairaanhoitoon ja palvelualoille, kun taas miehiä on enemmän teollisilla, teknis-tieteellisillä ja hallinnollisilla aloilla. Järnefeltin (2002) mukaan voidaan olettaa, että erilaiset ammatit ja työalat aiheuttavat kiirettä eri tavoilla, mikä puolestaan heijastuu myös eroihin naisten ja miesten kiirekokemuksissa. (Järnefelt 2002, 19.)

Järnefelt (2002, 20) on lähtenyt tarkastelemaan kiireen taustalla olevia mekanismeja kahdesta näkökulmasta, joista ensimmäinen keskittyy kiirettä aiheuttavien syiden ja prosessien sekä niiden muutosten tarkasteluun. Toinen näkökulma keskittyy työkiireen sukupuolittuneiden syiden ja vaikutusten tarkasteluun, mutta Järnefelt on tarkastellut lähinnä eroja naistyyppillisten ja miestyyppillisten töiden välillä, eikä niinkään perehtynyt samaa työtä tekevien miesten ja naisten erilaisiin kiirekokemuksiin (Järnefelt 2002, 21–22), mikä olisi ollut omasta mielestäni mielenkiintoisempi tarkastelun kohde. Järnefeltin (2002) tutkimuksen perusteella yleisimmät syyt työssä ja työn vuoksi koettuun stressiin löytyvät sekä työprosesseista itsestään että usein myös työorganisaatiosta ja sen järjestämisestä. Työkiireen tasoja Järnefelt tunnisti neljä erilaista: organisaation tason, työyksikön ja esimiehen tason, työtehtävien tason sekä yksilön tason. Organisaation tasolla kiirettä aiheuttavat ja pahentavat niin henkilökunnan riittämättömyys ja töiden lisääntyminen, kasvavat tehokkuusvaatimukset kuin organisaatiomuutokset ja organisaation kehittäminen. Työyksikön ja esimiehen tasolla työn aikapaineita aiheuttavat se, ettei esimies pidä alaistensa puolia, työnjako ja -organisointi eivät toimi tai työn suoritusaikataulut ovat yksinkertaisesti liian kireät. Työtehtävän tasolla aikapainetta voivat aiheuttaa useammat seikat: niin työn vaativuuden kasvu, työn monipuolistuminen, työpäivän sirpaloituminen ja jatkuvat keskeytykset, työn asiakassuuntautuneisuus, työn tietotekniikka, joka voi lisätä tai jopa hankaloittaa työtä kuin työn suunnittelun vaikeus. Yksilön tasolla kiire on usein itseaiheutettua ja johtuu joko työntekijän kyvyttömyydestä organisoida, aikatauluttaa ja suunnitella työtään, työntekijän korkeasta työmoraalista ja -etiikasta tai kunnianhimosta tai sitten itseaiheutettu kiire saattaa kuvastaa yksilöllisiä eroja stressinsietokyvyssä. (Järnefelt 2002, 23–49.)



Joidenkin edellä lueteltujen kiireen syiden kohdalla oli huomattavissa eroa miesten ja naisten välillä. Organisaation tasolla olevista aikapainetta aiheuttavista ongelmista erityisesti henkilöstön riittämättömyys koskettaa naisvaltaisia aloja, kun taas kasvaneet tehokkuusvaatimukset ja tulostavoitteet haittaavat miesvaltaisilla aloilla. Organisaatiomuutokset ja organisaation kehittäminen sattuvat yhtä lailla niin nais- kuin miesvaltaisiin aloihin sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, erityisesti riittämättömien resurssien ja epävarmuuden lisääntymisen kautta. Työtehtävien tasolla puolestaan työtehtävien vaativuuden kasvu, tehtävien vaikeutuminen, osaamisvaatimusten lisääntyminen, uuden opettelu ja uusiin asioihin perehtyminen aiheuttavat aikapaineita erityisesti naisvaltaisilla aloilla, sairaanhoidossa, kouluissa ja päiväkodeissa. Elektroniikkaan ja tekniikkaan keskittyvillä miestyypillisillä aloilla on myös ollut nähtävissä työn vaikeutumista. Työn moninaistuminen, työnkuvan laajentuminen, tehtävien lisääntyminen ja päällekkäisyys sekä keskeytysten määrän kasvu sen sijaan koskevat molempia sukupuolia niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. (Järnefelt 2002, 23–49.)

### **3.2 Kiire ja perhe**

Työpaineiden ja työkiireiden lisääntyessä ongelmia aiheuttaa erityisesti työn ja perheen asettamien, toisistaan eroavien vaatimusten yhdistäminen. Sanotaan jopa, että työn ja perheen yhdistäminen olisi kriisissä, kun työstä on tullut jatkuvasti tärkeämpää. Työpaineiden kasvuun on vaikuttanut muun muassa talouden kansainvälistyminen ja kilpailun kiristyminen, teknologian kehitys ja julkisen sektorin säästövaatimukset, etenkin Suomen kaltaisessa pienessä maassa. (Lehto 2002, 105–107). Työhön sitoudutaan vahvasti, työ merkitsee paljon ja työlle annetaan huomattavan paljon aikaa, toisinaan myös perheen kustannuksella. Monet kokevat laiminlyövänsä perhettä työn vuoksi ja kokevat siitä syyllisyyttä. Kuitenkin työpaikoilla on suhtauduttu melko nuivasti työmäärän vähentämiseen, jotta perheelle riittäisi enemmän aikaa. (Jallinoja 2000, 132; Lehto 2002, 105–107.)

Työn ja perheen yhdistämisen ongelmat koskevat suurta osaa suomalaisesta työikäisestä väestöstä, sillä esimerkiksi miltei 80 % Tilastokeskuksen vuosien 1990 ja 1997 työolotutkimuksiin osallistuneista palkansaajista oli perheellisiä, jolloin työelämän muutokset ja trendit vaikuttavat myös perheisiin. Lisäksi työelämän muutokset osuvat erityisesti sellaisiin maihin, joissa naisten kodin ulkopuoliseen työelämään osallistuminen ja kokoaikainen työssäkäynti on miltei yhtä yleistä kuin miehillä. (Lehto 2002, 106–107.) Perinteisen mallin mukaanhan naiset ovat pyörittäneet perhettä ja kotia sillä aikaa, kun miehet ovat osallistuneet työelämään. Monet perheisiin kohdistuvat paineet ovat itse asiassa usein työn aiheuttamia, ja jos työ vie yksilön kaiken käytettävissä olevan

ajan, perhe-elämä ja muut työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet alkavat kärsiä siitä (Blom 2001, 135). Blom (2001) on kuvannut työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän kytköstä Hochschildin (1997) aikasidoksen käsitteellä, jonka mukaan perhe-elämä on työn vaatimuksille alisteista, ja työ sekä sen välittämät yhteiskunnalliset pakot, kuten ura ja menestys, varjostavat perhe-elämää ja vapaa-aikaa. Hochschild väittää myös, että jotkut, erityisesti tietotyöläiset, saavat työstä enemmän tyydytystä kuin perhe-elämästä. Näin ollen työ, ja erityisesti tietotyö, olisi pakoa kotoa, mikä on täysin päinvastaista verrattuna aiempaan, jolloin työstä paettiin perhe- ja kotielämään. (Blom 2001, 135–136.) Ajan avulla osoitetaan kuitenkin nykyään enenevässä määrin, mitä kukakin arvostaa tai pitää tärkeänä, sillä se, mihin päättää aikansa käyttää, kertoo varsin paljastavasti yksilön tärkeysjärjestyksestä elämässä (Jallinoja 2000, 120).

Perhe- ja kotielämä on kuitenkin palkkatyöläisille erittäin tärkeä, ellei joillekin jopa tärkein, elämän osa-alueista, eli ainakin jossain määrin perheen merkitys on korostunut vastakohtana kovalle ja kilpailuhenkiselle työelämälle (Blom 2001, 136), vaikka monet raportoivat kyselytutkimuksissa, että työasiat pyörivät päässä myös vapaalla (Lehto 2002, 107). Työ siis rasittaa perhe-elämää, moni joutuu tekemään ylitöitä, erityisesti monet tietotyöntekijät sanovat, että työstä on vaikea irrottautua työajan jälkeenkään, moni kokee laiminlyövänsä perhettään työnsä vuoksi ja moni nainen on joutunut toteamaan, että perhe on välillä saanut jäädä syrjään työn ja työssäkäynnin vuoksi (Blom 2001, 136; Sutela 1999, Lehdon 2002 mukaan). Samoin kuin työstä irrottautuminen työpäivän jälkeen, myös ylipäättään työajan ja työn ulkopuolisen ajan välisen ristiriidan selvittäminen on erityisesti tietotyöntekijöiden ongelma (Blom 2001, 136). Ylipäättään työhön sitoutuminen on lisääntynyt samalla, kun työn vaatimukset ovat kasvaneet, ja ylitöitä tehdään paljon, sekä palkatonta että palkallista (Lehto 2002, 113). Tietotyötä leimaavat pitkät ja pidentyvät työajat, jotka osaltaan saattavat johtaa erilaisiin fyysisiin terveysoireisiin, elämän liialliseen työkeskeisyyteen, vähentää työtyytyväisyyttä, aiheuttaa stressiä ja huonontaa sosiaalista hyvinvointia työn ja perheen ajallisessa yhteentörmäyksessä. (Nätti & Anttila 2005, 50–51).

Tilastokeskuksen työolotutkimusten ja Tasa-arvobarometrin perusteella (Lehto 2002) yksilön kokonaistyötaakkaan eivät vaikuta pelkästään ansiotyössä tehdyt tunnit, vaan myös kotityöt ja niiden jakautuminen kotona miehen ja naisen kesken. Suurin osa kotitöistä tuntuu jäävän edelleen naisen hoidettavaksi, vaikka miehet ovat lisänneet osuuttaan kotitöistä. Tasa-arvoisimmin jakautuvat lastenhoidolliset velvollisuudet. Parhaiten työn ja perheen yhdistämisessä kotitöiden tasa-arvoisuudella mitattuna onnistutaan perheissä, joissa nainen on kokoaikatyössä ja mies osa-aikainen tai työtön. (Sutela 1999, Lehdon 2002 mukaan.) Työn, perheen ja kotitöiden tasa-

arvoisempaa jakoa edistävät myös erilaiset yhdistetyt vanhempainvapaat, niiden jakaminen vanhempien kesken sekä isyysvapaat, vaikka niitä Suomessa hyödynnetään melko heikosti, perinteistä lyhyttä isyysvapaata lukuun ottamatta. Perheen ja työn yhteensovittaminen ei myöskään voi olla vain toisen vanhemman harteilla ja riippuvainen tämän tekemistä joustoista, vaan onnistuneimpia tuloksia on saatu perheissä, joissa molemmat vanhemmat sekä joustavat perheen hyväksi ansiotyössään kuin ottavat vastuulleen yhtäläisesti kotitöidenkin hoitamisen. (Melkas 2001, Lehdon 2002 mukaan; Lehto 2002, 108–109.) Tietotyöntekijöistä yli puolet on jo naisia ja kaikista tietotyöntekijöistä jopa 80 % oli parisuhteessa Tilastokeskuksen vuoden 2006 työolotutkimuksen mukaan (Nätti & Anttila 2006, 56–57). Koskapa tietotyö on niin tasa-arvoinen ala, jopa hieman naisvaltainen, täytyy saman tasa-arvon pysyä myös työn ulkopuolella. Tasa-arvon kannalta on oleellista, että niin miehet kuin naiset saavat toteuttaa tavoitteitaan sekä työssä kuin sen ulkopuolellakin (Lehto 2002, 121).

Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri saattaa helpottaa perheen ja työn yhdistämistä, kun organisaatioiden muodolliset kuin epämuodollisetkin toiminta- ja ajattelumallit luovat perhemyönteisyyttä ja kannustavat perheen ja työn yhdistämiseen. Muodollisia toimia ovat muun muassa lait, asetukset ja säädökset perhevapaista ja työajoista sekä perhemyönteinen henkilöstöstrategia, jotka mahdollistavat vanhempien kotiin jäämisen esimerkiksi lapsen syntymän jälkeen tai esimerkiksi lapsen sairastuessa. Organisaatioin perhemyönteisyys tukee myös erilaisia työaikajoustoja perhetilanteen takia, myös miehille. (Mauno & Kinnunen 2005, 266–268.) Lisäksi perhemyönteinen henkilöstöstrategia ei toivottavasti syrji nuoria naisia rekrytointitilanteissa miesten hyväksi. Epämuodolliset toimet puolestaan tarkoittavat pysyviä, useimmiten sanattomia sopimuksia arvoista ja normeista. Arvot ja normit kuvaavat sitä, kuinka organisaatiossa päivittäin toimitaan vuorovaikutuksessa vaikkapa työtovereiden kanssa, sanattomia ja epämuodollisia uskomuksia ja käsityksiä siitä, kuinka on sopivaa (tai epäsopevaa) toimia kussakin organisaatiossa. Sen lisäksi, että perhemyönteinen organisaatiokulttuuri helpottaa perheen ja työelämän yhdistämistä, se saattaa edistää myös henkilöstön ja yksilön yksilön hyvinvointia, muun muassa sen kautta, että kun työntekijä kuulee, että häntä arvostetaan organisaatiossa, hän kokee organisaation kannustavaksi. Tämä puolestaan oletetusti heijastuu myönteisesti työasenteisiin ja koettuun hyvinvointiin, sekä työ- että yksityiselämän puolella. (Mauno & Kinnunen 2005, 278–285.)

Erityisesti työaikajoustot helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista, mutta vuorotyö puolestaan hankaloittaa sitä. Samoin kotitöiden jakaminen myös lapsille, sekä menoista ja tehtävistä

neuvotteleminen auttavat sujuvoittamaan arkea työn ja perheen välissä, vanhempien ja lasten yhteistä laatuaikaa unohtamatta. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2005, 287–306.)

### 3.3 Stressin määritelmä

Työstressiä on tarkasteltu paljon työ- ja organisaatiopsykologiassa, sillä työstressi aiheuttaa ongelmia hyvinvoinnissa ja terveydessä, työstressistä aiheutuu kuluja ja taloudellisia menetyksiä yrityksille ja yhteiskunnalle, työstressi vaikuttaa haitallisesti työsuorituksiin ja sitä kautta myös organisaatioiden tuloksellisuuteen sekä siksi, että työlainsäädäntö edellyttää työnantajilta turvallisen ja myös psyykkistä hyvinvointia tukevan työympäristön ylläpitoa (Kinnunen & Feldt 2005, 13). Työ ja terveys Suomessa 2003 -tutkimuksen perusteella (Kauppinen et al. 2004, 105, 110) jopa yli kolmasosa suomalaisista työntekijöistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi, kun lähes puolet sanoo joutuvansa kiirehtimään töistään selvitäkseen. Työstressi voidaankin määritellä ristiriidaksi työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. (Räisänen & Karila 2007, 743.) Anttila ym. puolestaan määrittelevät työstressiä aiheuttavan kiireen tehtävän suorittamiseen tarvittavan ja käytettävissä olevan ajan väliseksi ristiriidaksi, joita he kuvaavat historialliselle aikajanelle asettamillaan aikasaksilla (Anttila et al. 2007, 20).

Stressi voidaan yleisellä tasolla jakaa kolmeen käsitteeseen, stressitekijöihin, stressireaktioihin sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa ilmenevään epätasapainoon (esim. Cooper et al. 2001; Sonnentag & Frese 2003 Kinnunen & Feldtin 2005 mukaan). Stressitekijöillä Kinnunen ja Feldt (2005, 14) tarkoittavat ärsykejä, kuormittavia tapahtumia tai tilanteita, jotka aiheuttavat stressiä. Ihmiset reagoivat ärsykkeisiin yksilöllisesti, ja ärsyke, joka yhdellä aiheuttaa stressiä, ei toiseen välttämättä vaikuta. On kuitenkin olemassa myös sellaisia voimakkaita ärsykejä, stressitekijöitä, jotka aiheuttavat universaalisti stressiä lähestulkoon kaikille. Stressireaktiot ovat puolestaan fysiologisia tai psykologisia reaktioita, ja stressistä on kyse silloin kuin nämä reaktiot ilmenevät. Tämä määritelmän mukaan stressi on reaktioista riippuvainen ilmiö. Keskenään samankaltaisen stressireaktion voi kuitenkin saada aikaan myös useampi eri stressitekijä, jolloin reaktiosta ei voida välttämättä päätellä sen syytä. (Kinnunen & Feldt 2005, 14.)

Sekä stressitekijöitä että stressireaktioita voidaan luokitella ominaisuuksiensa tai vaikkapa ajallisen keston perusteella erilaisiin ryhmiin. Työelämässä ilmeneviä stressitekijöitä on muun muassa fyysiset työolot, työtehtävien vaatimukset, rooliepäselvyydet ja -ristiriidat, työpaikan ihmissuhteet, työaikaan liittyvät seikat, työuralla eteneminen, työtapaturmat ja organisaatiomuutokset (Sonnentag

& Frese 2003 Kinnusen & Feldtin 2005 mukaan). Stressireaktioita puolestaan on lyhyt- ja pitkäkestoisia, jotka voivat ilmetä niin yksilön, organisaation kuin yksityiselämän tasolla. Yksilötason stressireaktiot voivat olla fysiologisia, tunneperäisiä tai ilmetä käytöksessä. Fysiologiset reaktiot perustuvat stressihormoneiden eritykseen, millä saattaa lyhytaikaisena olla positiivisia vaikutuksia, mutta toistuvana tai pitkäkestoisena kohonnut stressihormonitaso saattaa edistää esimerkiksi sydänsairauksien syntyä. Tunneperäiset reaktiot puolestaan voivat ilmetä lyhytaikaisena ärtymyksenä ja ahdistuksena, tai pitkäkestoisesti johtaa masennukseen tai psykosomaattiseen oireiluun, esimerkiksi päänsärkyyn tai vatsavaivoihin. Käyttäytymisen tasolla stressi saattaa näkyä esimerkiksi muistihäiriöinä, keskittymiskyvyn häiriintymisenä, toimintakyvyn heikkenemisenä tai päätöksenteon ongelmina. (Kinnunen & Feldt 2005, 14–15.) Työstressi saattaa organisaation tasolla näkyä työpaikan ihmissuhdeongelmina ja lisääntyneinä sairauspoissaoloina sekä vähentää työntekijän sitoutumista organisaatioon ja lisätä halua vaihtaa työpaikkaa. Työstressi voi vaikuttaa myös yksityiselämän puolella palautumisen hitautena, kielteisten mielialojen siirtämisenä läheisiin, heikentyneenä hyvinvointina ja sairauksien ilmenemisenä. (Kinnunen & Feldt 2005, 16.)

Samanaikaisesti stressitekijöitä ja -reaktioita tarkastelee vuorovaikutusmalli, jonka mukaan stressi muodostuu yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Tämän näkemyksen perusteella stressiä ilmenee, kun yksilön arvioinnin mukaan vuorovaikutustilanne saattaa ylittää hänen voimavaroja ja näin vaarantaa hänen hyvinvointinsa. Ensisijainen arviointi perustuu yksilön vuorovaikutustilanteelle antamaan merkitykseen. Ensisijaisessa arvioinnissa yksilö voi nähdä vuorovaikutustilanteen menetyksenä, uhkana tai haasteena. Ja mikäli yksilö havaitsee vuorovaikutustilanteen uhkana hyvinvoinnilleen, käynnistyy toissijainen arviointi, jossa yksilö arvioi, mitä tilanteelle on tehtävissä. Se, mitä yksilö voi tilanteessa tehdä, riippuu olennaisesti yksilön käytössä olevista voimavaroista. Täten vuorovaikutusmallissa on kyse vuorovaikutustilanteiden jatkuvasta arvioinnista. (Lazarus 1966; Lazarus & Folkman 1984 Kinnusen & Feldtin 2005, 17 mukaan.)

### **3.4 Kiireestä ja stressistä johtuva työperäinen uupumus**

”Työuupumuksen käsite on syntynyt kuvaamaan työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia” (Kinnunen & Hätinä 2005, 38). Työuupumus saa useimmiten alkunsa yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Yleensä uupumusta syntyy, kun ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat tai ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja yksilön odotukset ovat ristiriidassa keskenään.

(Kinnunen & Hätinä 2005, 38.) Työuupumuksessa yksilön voimavarat hupenevat vähitellen, sillä mitkään ponnistelut eivät johda toivottuun ratkaisuun. Työssä uupuneen mielentilaa kuvaavat kokonaisvaltainen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumus saattaa syntyä, kun työhönsä odotuksia ladannut työntekijä joutuu pettymään. Samaten kasvavat tulostavoitteet saattavat aiheuttaa uupumusta, sillä useimmiten vaatimukset eivät tasaannu, vaan vain kasvavat hyvien suoritusten myötä, jolloin työntekijän pitää jatkuvasti pyrkiä parantamaan suoritustaan. Erittäin motivoituneet ja työhönsä sitoutuneet ovat alttiita uupumaan, mikäli eivät kykene saavuttamaan usein itse asettamiaan korkeita tavoitteita. (Nummelin 2008, 81.)

Kinnunen ja Hätinä (2005) ovat luetelleet työuupumuksen määritelmiä (alun perin esim. Burke & Richardsen 2001, Kinnusen & Hätisen mukaan). Ensimmäisen määritelmän mukaan työuupumus on seurausta siitä, etteivät työtehtävät lopulta tyydyttäkään alun perin työhönsä sitoutuneen ja motivoituneen työntekijän kunnianhimoisia pyrkimyksiä. Tästä johtuva pitkäkestoinen väsymys, masennus ja turhautuminen saattaa johtaa työuupumukseen. Toisen määritelmän perusteella työuupumuksessa on kyse tunneperäisestä reaktiosta työn stressitekijöihin, prosessista, jossa työn vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välinen epätasapaino johtaa ahdistukseen, jännittyneisyyteen, väsymykseen ja uupumukseen. Tämän toisen määritelmän mukaan työuupumus on työntekijän psykologista etääntymistä työstään reaktiona stressiin ja kuormitukseen. Kolmas työuupumuksen määritelmä kuvaa uupumusta pitkäaikaisen tehtäviin sitoutumisen aiheuttamana fyysisen, tunneperäisen ja henkisen uupumuksen tilaksi. Tämä määritelmän mukaiseen työuupumukseen liittyy avuttomuuden ja toivottomuuden tunteita, kielteinen minäkäsitys sekä kielteinen asenne niin työtä kuin muita ihmisiä kohtaan. Tällaiselle työuupumukselle ovat alttiita hoitotyössä työskentelevät, jotka etsivät työstä merkitystä elämälleen. Neljännen määritelmän mukaan työuupumus koostuu kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta, eli toisten ihmisten näkemisestä ja kohtelemisesta ennemmin objekteina kuin yksilöinä, ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. (Kinnunen & Hätinä 2005, 38–39.)

Kaiken kaikkiaan työuupumus on pitkäkestoisesta voimavarat ylittävälle stressitekijöille altistumisesta johtuvaa vakavaa henkistä kuormittuneisuutta. Usein työuupumusta pidetään seurauksena pitkäkestoisesta työstressistä ja sitä on kuvattu vakavaksi työperäiseksi stressioireyhtymäksi, eli hoitamaton, käsittelemätön työstressi voi johtaa uupumukseen. (Kinnunen & Hätinä 2005, 40.) Työstressi ja työuupumus eivät kuitenkaan ole keskenään sama asia, sillä stressissä yksilö pyrkii korjaamaan tilanteen ja vastaamaan kuormitukseen, minkä jälkeen normaali, stressitön olotila yleensä palaa. Uupumuksessa puolestaan voimavarat ja selviytymiskeinot ovat

ehtyneet niin, ettei kuormittavaa tilannetta yleensä kyetä ratkaisemaan, jolloin paluuta normaaliin olotilaan ei ole. (Hakanen 2005, Kinnusen & Hätisen 2005, 40–41 mukaan.) Yksittäistä syytä työperäiselle uupumukselle ei monesti ole löydettävissä, vaikka usein työperäiset syyt korostuvat. Useimmiten kyseessä on työperäisten, henkilökohtaisten ja yksityiselämään liittyvien syiden yhteennivoutuma. (Hakanen 2005, Kinnusen & Hätisen 2005, 49–50 mukaan.)

## **4 Karasekin teoria – JDC- ja JDCS-mallit tutkielman teoreettisena viitekehyksenä**

Vaikka työstressiä ilmiönä on lähestytty useammastakin eri näkökulmasta ja sitä on pyritty selittämään usealla eri teoreettisella mallilla, muun muassa Peter Warrin vitamiinimallilla (1987) ja Johannes Siegristin ponnistusten ja palkkioiden mallilla (1986), olen päätenyt sekä pro gradu -tutkielmassani että tässä esseessä keskittymään Robert Karasekin työn vaatimusten ja työn hallinnan malliin (Job Demand-Control Model, JDC-malli 1979) ja laajennettuun Karasekin ja Töres Theorellin työn vaatimusten, työn hallinnan ja sosiaalisen tuen malliin (Job Demand-Control-Support Model, JDCS-malli, Karasek & Theorell 1990). (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990; Kinnunen & Feldt 2005, 18–35.) Tässä luvussa esittelen ensin vuonna 1979 kehitetyn JDC-mallin, sitten laajennetun JDCS-mallin vuodelta 1990.

### **4.1 Job Demand-Control Model (JDC-malli)**

Karasek kehitti JDC-mallin vuonna 1979 Ruotsissa (vuosina 1968 ja 1974) ja Yhdysvalloissa (vuonna 1972) kerättyjen kansallisen kysymystutkimusaineiston pohjalta. Jo vuonna 1948 Whyte, Gouldner 1954, Crozier vuonna 1964 sekä Drabek ja Hass 1969 (Karasekin 1979, mukaan) olivat löytäneet yhteyksiä työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien välillä työn kuormittavuuden selittämiseksi, mutta kyseessä kaikissa tapauksissa on tapaustutkimus, jolloin tuloksia ja löydöksiä ei voida sellaisenaan soveltaa muissa tutkimuserinteissä tai yleistää. Aiemmat kyselytutkimukset puolestaan keskittyivät enimmäkseen vain jompaankumpaan Karasekin teorian komponenttiin, joko pelkästään työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä (mm. Kornhauser, 1965) tai sitten työntekijään kuormittaviin työn aspekteihin ja niiden vaikutuksiin (esim. Holmes & Rahe 1967; Theorell 1976). (Karasek 1979, 285.)

Karasek (1979) itse toteaa, että virheettömän tutkimuksen tulisi erottaa nämä kaksi tärkeää työssä jaksamiseen vaikuttavaa elementtiä, työn vaatimukset ja työn hallinnan mahdollisuudet, toisistaan, mutta molempia pitää analysoida väärinkäsitysten ja epäjohtonmukaisuuksien välttämiseksi. Toisen elementin laiminlyöminen tutkimuksessa johtaa Karasekin mukaan auttamatta virheellisiin tulkintoihin työperäisen stressin syiden määrittelyssä. Samaten mikäli ei kyetä erottamaan toisistaan työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien toisistaan poikkeavia vaikutuksia, vaan ymmärretään molemmat vaikutukset työn vaatimuksiksi, ovat virheelliset tulkinnat erittäin mahdollisia. Virheet työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien vaikutusten erottamisessa



saattavat johtaa muun muassa tulkintaan, että vain työn aikapainevaatimukset aiheuttavat kuormitusta, mutta älylliset vaatimukset eivät, tai tulkintoihin, joissa kuormitusoireet katoavat tai niiden todellinen, jostain muusta kuin oletetuista muuttujista johtuva syy jää huomaamatta analyysin virheiden vuoksi. Myös työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien yhteisvaikutusten laskeminen on tärkeää mahdollisimman paikkansapitävän tulkinnan saavuttamiseksi. (Karasek 1979, 285–286.) Samaten olisi parempi analysoida sellaiset ympäristömuuttujat, joilla saattaa olla vaikutusta työn stressitekijöihin, kuten esimerkiksi työn hallinnan mahdollisuudet, erikseen ennen kuin lähdetään analysoimaan tai tarkastelemaan yksilöllisiä ominaisuuksia ja niiden vaikutusta kuormituksen kokemiseen. Tämä johtuu siitä, että ympäristötekijöiden ja yksilöllisten ominaisuuksien vaikutusten yhdistäminen analyysissä yhdeksi muuttujaksi sekä siirtää huomion pois ympäristötekijöiden vaikutuksista, että vaikeuttaa yksiselitteisten tulkintojen tekemistä niin työympäristöstä kuin henkilöstöpolitiikastakin. (Karasek 1979, 287.)

Karasekin vuonna 1979 kehittämä malli perustuu siis siihen ajatukseen, että työn psykologinen kuormittavuus ei johdu vain yhdestä työympäristön aspektista, vaan työn vaatimusten ja työntekijän omien työn hallinnan mahdollisuuksien yhteisvaikutuksesta. Karasek määrittelee työn vaatimuksiksi muun muassa työmäärän, konfliktit ja stressiä vähentävien vaihtoehtojen toimintamallien rajoitukset. Työn hallinnan mahdollisuudet on puolestaan määritelty rajaksi, joka säätelee sitä, muuttuuko yksilön potentiaalinen energia stressiksi vai toimintaenergiaksi. Vapautumaton energia saattaa osaltaan ilmetä henkisenä kuormituksena. Näin ollen kyseessä on ympäristöön perustuva stressinhallinnan malli. Karasekin mallin mukaisesti työn vaatimukset ja työn hallinnan mahdollisuudet ovat riippumattomia, selittäviä muuttujia, jotka vaikuttavat riippuvaan muuttujaan, työn kuormittavuuteen, ja selittävät sitä. Karasekin hypoteesin mukaan kuormitusta esiintyy, mikäli työn vaatimukset ovat korkeat, mutta työn hallinnan mahdollisuudet huonot. Organisaation tasolla työn vaatimukset saattavat mahdollisesti ilmentävää työpaikan tai yhtiön tuotannon tasoa ja sen vaatimuksia, kun taas työn hallinnan mahdollisuudet voidaan todennäköisesti paikantaa työpaikan hallintorakenteisiin. Tästä seuraa mahdollinen päätelmä, jonka mukaan hallinnollisen päätöksentekorakenteen joustavuudella ja oikeudenmukaisuudella saattaa olla vaikutusta korkeista tuotantotavoitteista seuraavan stressin kokemiseen. (Karasek 1979, 287–288.)

Kyselytutkimuksissa, joiden perusteella vuoden 1979 JCD-malli kehitettiin, pyrittiin luomaan sellaiset työn vaatimusten muuttujat, että ne parhaiten mittaisivat työn valmiiksi saattamiseen,

odottamattomiin työtehtäviin ja henkilökohtaisiin työperäisiin konflikteihin liittyviä psykologisia stressitekijöitä (Karasek 1979, 291). Myös työttömyyden pelko ja ammatilliset uraongelmat saattavat edistää työn vaatimusten kuormittavuutta, mutta enimmäkseen kuormittavuutta lisäävät työn vaatimukset liittyivät tässä työn valmiiksi saattamiseen haasteisiin (Buck 1972, Karasekin 1979 mukaan.) Henkisen kuormituksen indikaattorit valittiin puolestaan niin, että ne mittasivat lähinnä uupumusta ja masennusta. Uupumus-faktori perustui kyselystä poimittuihin vastauksiin, jotka kuvasivat väsymystä aamuisin ja täydellistä voipumusta iltaisin. Masennus-faktori oli puolestaan koottu hermostuneisuutta, ahdistusta, uniongelmia, huolta ja masentuneisuutta kuvaavien vastausten pohjalta. Tutkimus ei perehtynyt työn fyysisiin stressitekijöihin, vain ainoastaan henkisiin kuormitustekijöihin. (Karasek 1979, 292.)

Karasek (1979) kuvaa mallinsa mukaisia toisistaan ominaisuuksiltaan eroavia mahdollisia työn tyypejä nelikentällä, jonka ulottuvuuksia ovat työn vaatimukset ja työn hallinnan mahdollisuudet. Molemmilla ulottuvuuksilla on kaksi tasoa, korkea ja matala. Näin ollen ulottuvuuksien ja tasojen eri yhdistelmiä, eli erilaisia työn tyypejä, on neljä:

1. matalat työn vaatimukset ja matalat hallinnan mahdollisuudet eli passiivinen työ,
2. matalat työn vaatimukset/korkeat hallinnan mahdollisuudet eli kuormittamaton työ,
3. korkeat työn vaatimukset ja matalat hallinnan mahdollisuudet eli kuormittava työ sekä
4. korkeat työn vaatimukset ja korkeat hallinnan mahdollisuudet eli aktiivinen työ.

JDC-mallin nelikenttä esittää myös aktiivisen oppimisen ja kuormitushypoteesit, joista aktiivisen oppimisen hypoteesi kulkee nelikentän läpi passiivisesta työstä aktiiviseen, kuvaten sitä, kuinka oppimisen ja kehityksen todennäköisyys ja mahdollisuus kasvavat siirryttäessä aktiivisempaan työhön. Kuormitushypoteesi puolestaan kulkee samaisen nelikentän läpi kuormittamattomasta työstä kuormittavaan, osoittaen sen, miten kuormitus ja sitä kautta uupumuksen riski kasvaa kuormituksen lisääntyessä. (Karasek 1979, 288; Kinnunen et al. 2005, 18–19.)

Passiivisessa työssä työntekijään kohdistuu vain vähäisiä vaatimuksia samalla, kun tämän omat työn hallinnan mahdollisuudet ovat vähäisiä. Tällainen työ nimensä mukaisesti passivoi työntekijää, vähentää työmotivaatiota ja saattaa jopa johtaa aiemmin opittujen taitojen ja ongelmanratkaisukyvyyn laskuun, niin kutsuttuun opittuun avuttomuuteen. Aktiivisuuden ja motivaation vähenemistä saattaa ilmetä myös työn ulkopuolisessa elämässä. (Karasek 1979, 288; Karasek & Theorell 1990, 36–37; Kinnunen et al. 2005, 19.) Kuormittamattomassakin työssä

työntekijään kohdistuu vain vähäisiä vaatimuksia, mutta tämän omat hallinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin suuria. Kuormittamattoman työn tekijät kokevat keskimäärin muita ryhmiä vähemmän työperäistä stressiä ja kärsivät harvemmin stressiperäisistä sairauksista, sillä he kykenevät korkeiden työn hallinnan mahdollisuuksien vuoksi vastaamaan optimaalisesti haasteisiin, joita on alun perinkin melko vähän. (Karasek & Theorell 1990, 36; Kinnunen et al. 2005, 18.)

Korkeat työn vaatimukset yhdistettynä vähäisiin hallinnan mahdollisuuksiin puolestaan johtavat kuormittavaan työhön, jonka nähdään aiheuttavan eniten niin sanottua huonoa stressiä, josta puolestaan seuraa stressiperäisiä sairauksia. Kuormittavaan työhön yhdistetään niin henkinen kuormitus kuin fyysisetkin stressiperäiset sairaudet. Henkinen kuormitus voi ilmetä esimerkiksi väsymyksenä, ahdistuksena ja masennuksena, kun taas kuormittavan työn fyysisiä stressiperäisiä seurauksia ovat muun muassa sydän- ja verisuonisairauksien kohonnut riski. (Karasek & Theorell 1990, 31–34; Kinnunen et al. 2005, 18.) Jos sekä työn vaatimukset että työn hallinnan mahdollisuudet ovat suuret, puhutaan aktiivisesta työstä. Aktiivisen työn tekijöillä on vaativasta työstään huolimatta vapaus ja mahdollisuus valita, kuinka parhaiten edetä kulloisessakin tilanteessa, ja usein nämä työntekijät tulevat myös kuulluiksi työyhteisöissään. Aktiivisen työn on nähty parhaiten edistävän työntekijän oppimista ja kehitystä sekä työmotivaatiota, sillä suurin osa työn vaatimusten aikaansaamasta energiasta tulee kanavoiduksi hyötykäyttöön, esimerkiksi tehokkaaseen ongelmanratkaisuun ja uusien ideoiden kehittelyyn. Vaikka aktiivisen työn korkeat vaatimukset saattavat aiheuttaa myös stressiä, korkeat työn hallinnan mahdollisuudet muuttavat sen niin kutsutuksi hyväksi stressiksi, joka aiheuttaa korkeintaan keskimääräistä psykologista kuormitusta työntekijälle. (Karasek 1979, 288; Karasek & Theorell 1990, 35–36; Kinnunen et al. 2005, 19.)

Karasekin (1979) tutkimuksen perustella ensisijaisesti kuormittavan työn tekijät ovat ne, jotka kärsivät eniten töiden jälkeistä uupumusta, heräämisvaikeuksia aamuisin, masennusta, hermostuneisuutta, ahdistusta ja univaikeuksia, joko unettomuutta tai unen häiriintymistä. Toisekseen yhteys työn sisällön ja henkisen kuormituksen välillä oli samankaltainen sekä Ruotsin että Yhdysvaltain aineistossa. Tulosten samankaltaisuus kahdessa eri maassa, tosin yhtenevästi teollistuneessa (vuonna 1979), kielen ja kulttuurin eroavaisuuksista huolimatta, todistaa, etteivät tulokset ole vain kuormittuneiden työntekijöiden raportoinnin vääristämiä virrehavaintoja. (Karasek 1979, 292, 296.) Ruotsissa kerätyllä aineistolla oli myös mahdollista tehdä pitkittäistutkimusta, sillä sama kysely toteutettiin kahdesti, vuosina 1968 ja 1974. Malli ennusti, että niiden työntekijöiden, joiden työn vaatimukset olivat kasvaneet työn hallinnan mahdollisuuksien vähentyessä, tulisi kärsiä

henkisten uupumusoireiden lisääntymisestä. Tuloksista nähdään, että uupumuksen ja masennuksen kokeminen lisääntyi iän myötä, mutta mikäli työn kuormittavuus oli vähentynyt, myös uupumusoireilu väheni. (Karasek 1979, 297.)

Karasekin päätelmien mukaan, mikäli työn kuormittavuuden malli on yleisesti pätevä ja validi, sen pitäisi kyetä ennustamaan laajaa skaalaa muita henkisen uupumuksen ilmenemismuotoja, kuten lääkkeiden väärinkäyttöä ja sairauspoissaoloja. Vuoden 1968 ruotsalaisen kyselytutkimuksen mukaan kuormittava työ onkin yhtä vahvasti yhteydessä edellisiin kuin se on yhteydessä henkisen uupumuksen esiintyvyyteen. Työtyytymättömyys puolestaan oli yhteydessä suurten työn vaatimusten kanssa, työn hallinnan mahdollisuuksista riippumatta. Tosin, myös työntekijät, jotka tekivät joko kuormittamatonta tai passiivista työtä, raportoivat jonkin verran työtyytymättömyyttä, mutta Karasek tulkitsee tämän yhteyden todisteeksi siitä, että vaikka kuormittava työ onkin kaikkein haitallisinta, ei työ saisi myöskään olla niin sanotusti liian helppoa tai mukavaa, vaan siinä on oltava jonkin verran haastetta. (Karasek 1979, 296–297.)

#### **4.2 Job Demand-Control-Support Model (JCDS-malli)**

Karasekin vuoden 1979 tutkimuksen ilmestymisen jälkeen JDC-mallia arvosteltiin liian yksinkertaiseksi, sillä aiempi malli ei esimerkiksi ottanut huomioon työpaikan sosiaalisten suhteiden ja työyhteisön tuen merkitystä työntekijän hyvinvoinnille. Vuonna 1990 Karasek laajensikin työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien malliaan yhteistyössä Töres Theorellin kanssa nimenomaan sosiaalisen tuen ulottuvuudella ja sen vaikutuksella. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan esimerkiksi esimiehen ja kollegoiden arvostusta, tukea ja kannustusta. Laajennettua mallia kutsutaan nimellä Job Demand-Control-Support Model eli JCDS-malli. (Karasek & Theorell 1990; Kinnunen et al. 2005, 19–20.) Laajennetussa mallissa sekä aktiivisen oppimisen että kuormitushypoteesi jaetaan sosiaalisella ulottuvuudella niin, että saadaan aikaiseksi kaksi nelikenttää, joista toinen kuvaa tilannetta, jossa kaikki eri työtyypit ovat kuvattuna joko kollektiivisiksi tai eristäytyneiksi saadun sosiaalisen tuen määrän mukaan. Mallin kuvaaman teorian mukaan työn kollektiivisuus vähentää työn kuormittavaa vaikutusta, esimerkiksi kollektiivinen kuormittava työ on vähemmän kuormittavaa ja haitallista, mikäli työntekijällä on takanaan työyhteisön tuki ja kannustus. Puolestaan kuormittavan ja eristäytyneen työn, jossa sosiaalisen tuen määrä on vähäinen, on katsottu olevan yksilön hyvinvoinnille kaikkein haitallisinta. Paras mahdollinen tilanne, joka edistää työntekijän oppimista, kehittymistä ja työmotivaatiota eniten, on puolestaan kollektiivinen aktiivinen työ. (Kinnunen et al. 2005, 20.)

Karasekin ja Theorellin (1990) mukaan useissa Yhdysvalloissa toteutetuissa tutkimuksissa (ks. esim. Quinn & Staines 1979) on todettu, että esimiehen tuki on yksi tärkeimmistä työtyytyväisyyttä ja vähäistä henkistä kuormitusta selittävistä tekijöistä. Ruotsalaisissa tutkimuksissa yhteys ei ole ollut aivan yhtä selkeä. Työssä saatava sosiaalinen tuki tarkoittaa kaikenkattavasti hyödyllistä sosiaalista kanssakäymistä niin kollegoiden kuin esimiehenkin kanssa. Sosiaalisen tuen vaikutusmekanismit voivat tosin vaihdella tilanteen mukaan, ja ensinnäkin sosiaalinen tuki voi toimia puskurimekanismina psykologisten stressitekijöiden ja haitallisten terveysseurausten välillä. Toisekseen, sosiaalinen kanssakäyminen ja sosiaaliset rakenteet ovat tärkeitä ihmisten henkisellevä hyvinvoinnille, mutta myös uusien tietojen ja taitojen oppimisen kannalta (Henry & Stephens 1977a, Karasekin & Theorellin 1990 mukaan). Kolmanneksi, työpaikalla saatava sosiaalinen tuki saattaa myös edistää ja vahvistaa tehokkaita ja tuottavia käytösmalleja (Pearlin & Schooler 1978, Karasekin & Theorellin 1990 mukaan.) Neljäs sosiaalisen kanssakäymisen vaikutusmekanismi on ollut laajennettua teoriaa kirjoitettaessa vielä vasta hypoteesi, mutta sen mukaan sosiaalinen tuki voi vahvistaa positiivisia käytösmalleja työyhteisön tuen ja arvostuksen avulla muodostuneen positiivisen identiteettikäsityksen kautta. (Karasek & Theorell 1990, 69–70.)

Työpaikoilla saatavaa positiivista sosiaalista tukea on useampaa eri tyyppiä, kuten esimerkiksi sosio-emotionaalista tukea sekä välineellistä sosiaalista tukea. Sosio-emotionaalinen tuki on se sosiaalisen tuen tyyppi, joka puskuroiden henkisen kuormituksen negatiivisia vaikutuksia. Sosio-emotionaalista tukea voidaan mitata sosiaalisena ja emotionaalisena yhdentymisenä sekä luottamuksena niin vertaisten välillä kuin työntekijä-esimiessuhteessakin. Samaten työpaikan sisäinen yhteenkuuluvuuden tunne sekä koko työyhteisön yhtenevyys voivat olla merkkejä sosio-emotionaalisesta tuesta. Välineellinen sosiaalinen tuki puolestaan tarkoittaa työntekijälle annettuja ylimääräisiä resursseja tai työtovereiden tai esimiehen tarjoamaa apua työtehtävien suorittamisessa. Tokikaan kaikki työpaikalla tarjottava tuki ei ole pelkästään positiivista, esimerkiksi työtehtävien keskinäinen riippuvuus, eli pakollinen työntekijöiden yhteistyö monimutkaisia tehtäviä suoritettaessa, saattaa itsessään jo aiheuttaa stressiä ja kuormitusta. (Karasek & Theorell 1990, 71.)

Karasekin ja Theorellin (1990) laajennettu teoria käsittelee myös yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja käytösmalleja sekä kuormituksen vaikutuksia fyysisiin stressioireisiin ja stressiperäisiin sairauksiin, minkä lisäksi esitellään useita ehdotuksia työn uudelleen järjestämiseksi.

### 4.3 Teorioiden käyttö tässä tutkielmassa

Olen päättänyt rajata pro gradu -tutkielmani käsittelemään vain psyykkistä kuormitusta, henkisiä stressioireita sekä varsinaisia teoreettisia JDC- ja JDCS-malleja, vaikka malleja olisi mahdollista soveltaa myös stressiperäisten fyysisten sairauksien tutkimukseen ja ehkäisyyn, työympäristön kehittämiseen, työpaineiden ja epäterveellisten elintapojen välisen yhteyden selvittämiseen sekä työn uudelleensuunnittelun perusteena (Karasek & Theorell 1990). Tämän tutkielman puitteissa en ole myöskään tarkastellut työpaineiden ja työntekijän omien työn hallinnan mahdollisuuksien yhdysvaikutusta, eli aiemmin tässä luvussa esittelemiäni nelikenttää tai sen kaksitasoista sosiaalisen tuen laajennusta, vaan pelkästään kummankin muuttujan päävaikutuksia. Regressioanalyysissä tosin sekä työn hektisyys että työn hallinnan mahdollisuudet ovat molemmat selittävinä muuttujina, mutta siinäkin pyritään vain luomaan matemaattisesti mahdollisimman sopiva malli useampaa selittävää muuttujaa käyttäen, jolloin sekään ei tarjoa tietoa näiden kahden muuttujan yhdysvaikutuksesta.

Karasekin ja Theorellin malleja (1979; 1990) sekä edellisessä luvussa 4 esittelemäni suomalaista kiiretutkimusta käytän siis tutkimusasetelmani ja -kysymysteni teoreettisena perusteluna ja taustana. Edellä mainittujen teorioiden ja aiemman tutkimuksen perusteella työn hektisyydellä ja työntekijän omilla työn hallinnan mahdollisuuksilla on yhteyttä koettuun uupumukseen, ja tahdonkin tarkastella nouseeko sama ilmiö esiin myös SOWK-aineistossa. Tavallaan siis pidän aikaisempia tutkimustuloksia ja teorioita pohjana omille tutkimushypoteeseilleni, jotka esittelin johdantoluvussa.

## 5 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykseni, Suomen Akatemian WORK-tutkimusohjelman SOWK-projektissa kerätyn aineiston, jota käytän tässä tutkielmassa, sekä analyysini keskeisimmät muuttujat.

### 5.1 Tutkimuskysymykset

Olen valinnut teorian ja Suomen Akatemian SOWK-projektin internet-kyselylomakkeen perusteella tutkittavaksi tässä pro gradu -tutkielmassa seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Onko työn kuormittavuuden ja uupumusoireilun välillä (tilastollisesti merkitsevää) yhteyttä?
2. Onko työntekijän työn hallinnan mahdollisuuksien ja uupumusoireilun välillä yhteyttä?
3. Onko erityyppisten organisaatioiden välillä eroa siinä, kuinka kuormittavaa työ on, paljonko työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia ja kuinka yleistä on uupumusoireilu?

Työn kuormittavuuden, työn hallinnan mahdollisuuksien ja uupumusoireilun välisen yhteyden, eli kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen, teoreettinen perustelu tulee Karasekin työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien teoriasta (JDC-malli, Karasek 1979) sekä sen sosiaalisen tuen laajennuksesta (JDCS-malli, Karasek & Theorell 1990). JDC- ja JDCS-mallien mukaan työn vaatimukset ja työntekijän omat työn hallinnan mahdollisuudet vaikuttavat merkittävästi työntekijän kokemaan kuormitukseen, joka taas saattaa puolestaan johtaa työntekijän uupumiseen ja työtyytyväisyyden vähenemiseen (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990). Viimeinen tutkimuskysymys kumpuaa yleisestä kiinnostuksesta tutkittavien organisaatioiden erilaisuutta kohtaan; vakuutusyhtiö on yksityisen sektorin voittoa tavoitteleva organisaatio, jolle tuloksen tekeminen on oletettavasti tärkein prioriteetti, kun taas yliopiston tutkimuslaitokset sekä täydennyskoulutuskeskus edustavat tavallaan, mutta kuitenkin erityislaatuisesti julkista sektoria. Siinä missä vakuutusyhtiön varat tulevat todennäköisimmin markkinoilta, myydyistä vakuutuksista ja mahdollisesti myös sijoittajilta tuloksen mukaan, yliopisto on kuitenkin siihen verrattuna julkinen instanssi, joka saa rahoitusta suoraan valtion budjetista. Yliopistolla tutkimusrahoitus saadaan useimmiten ennen tutkimuksen aloittamista, lisärahoitusta mahdollisesti tutkimuksen aikana, mutta kun tutkimus saadaan päätökseen, myös sen rahoitustarve päättyy. Täydennyskoulutuskeskuksessa työskentelevät puolestaan ovat työsuhteessa yliopistoon, mutta eivät tulos- tai tuottopainotteisesti. Oppimista ja sen kautta saatavaa henkistä pääomaa on miltei mahdoton rahallisesti arvioida.

## 5.2 Tutkimusaineisto ja vastaajien ominaispiirteet

Aineisto on kerätty Suomen akatemian WORK – työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus - tutkimusohjelman Successful Organisations and Employee Well-being in Knowledge-intensive Work -projektin (SOWK) yhteydessä internet-kyselylomakkeella kolmesta erityyppisestä organisaatiosta. Kysely on toteutettu erään isohkon suomalaisen vakuutusyhtiön, erään yliopiston luonnontieteellisten tutkimuslaitosten sekä erään yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen työntekijöiden keskuudessa (N=387). Kyselyssä on yleisluontoisia, vastaajan omaa työsuhdetta tai työn sisältöä kartoittavia kysymyksiä, mutta myös työntekijän työssä viihtymistä ja työn hallinnanmahdollisuuksia mittaavia kysymyksiä. Lisäksi kyselyssä on vastaajan yleiseen hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä.

Internet-kyselyyn vastanneita on kaikkiaan yhteensä 387. Suurin osa kyselyyn vastanneista, yli puolet, työskentelee yliopiston eri luonnontieteellisillä, kuten kemian, biologian ja geologian tutkimuslaitoksilla (n=210), toiseksi suurin ryhmä, hieman yli kolmasosa kaikista vastaajista, ovat vakuutusyhtiössä työskentelevät (n=135) ja selkeästi vähiten on yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa työskenteleviä (n=42). Esittelen tässä luvussa mielenkiinnosta yliopiston tutkimuslaitoksilla ja täydennyskoulutuksen parissa työskentelevät erillisinä ryhminä, mutta aineistoa analysoidessani päätin yhdistää tutkimuslaitoksilla ja täydennyskoulutuksen parissa työskentelevät yhdeksi ”yliopisto”-ryhmäksi, sillä täydennyskoulutusryhmä on sellaisenaan todella pieni kvantitatiivista analyysiä ajatellen.

Suurin osa kyselyyn vastanneista on naisia. Seuraavasta taulukosta 1 nähdään, kuinka vastaajat jakautuvat sukupuolittain eri organisaatioissa:



Taulukko 1. Sukupuolijakauma organisaatioittain				
		naiset	miehet	Yhteensä
<b>Vakuutusyhtiö</b>	N	108	26	134
	%	81	19	100
<b>Yliopisto, tutkimus</b>	N	91	118	209
	%	44	57	100
<b>Yliopisto, täydennyskoulutus</b>	N	33	9	42
	%	79	21	100
<b>Yhteensä</b>	N	232	153	385
	%	60	40	100

Taulukosta 1 nähdään, että sekä vakuutusyhtiössä että yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa työskentelevistä suunnilleen neljä viidesosaa on naisia ja vain yksi viidesosa miehiä. Yliopiston tutkimuslaitokset poikkeavat tästä, sillä niissä työskentelevistä hieman yli puolet on miehiä. Kaiken kaikkiaan koko aineistosta 60 % on naisia ja 40 % miehiä.

Kyselyyn vastanneet olivat vastaushetkellä 23–66-vuotiaita. Selkeyden vuoksi uudelleenkoodasin vastaushetken ikää mitanneen muuttujan kolmiluokkaiseksi, uudet luokat ovat 23–40-vuotiaat, 41–50-vuotiaat ja 51–66-vuotiaat. Aineistossa on eniten nuorimpaan luokkaan kuuluvia vastaajia, heidän osuutensa kaikista on hieman alle puolet, keskimmäiseen luokkaan kuuluu hieman yli neljäsosa vastaajista ja vanhimpaan ryhmään loput, noin 23 % vastaajista. Seuraavaksi esittelen aineiston ikäjakauman organisaatioittain taulukossa 2.

Taulukko 2. Aineiston ikäjakauma organisaatioittain					
		23–40-vuotiaat	41–50-vuotiaat	51–66-vuotiaat	Yhteensä
<b>Vakuutusyhtiö</b>	N	41	43	46	130
	%	32	33	35	100
<b>Yliopisto, tutkimus</b>	N	129	43	34	206
	%	63	21	17	100
<b>Yliopisto, täydennyskoulutus</b>	N	14	16	10	40
	%	35	40	25	100
<b>Yhteensä</b>	N	184	102	90	376
	%	49	27	24	100

Taulukosta 2 nähdään, että vakuutusyhtiössä jakautuminen näihin luokkiin on huomattavasti paljon tasaisempaa, kuin yliopiston tutkimuslaitoksilla työskentelevien parissa. Vakuutusyhtiössä jokaisen ikäluokan osuus on suunnilleen kolmasosa, kun taas yliopiston tutkimuslaitoksilla työskentelevistä tähän kyselyyn vastanneista jopa yli 60 % kuuluu nuorimpaan luokkaan, 23–40-vuotiaisiin. Täydennyskoulutuksen parissa työskentelevien kohdalla luokkiin jakautuminen on taasen melko tasaista, tosin ryhmä on muutenkin huomattavasti pienempi, kuin kaksi muuta.

<b>Taulukko 3. Aineiston ikäjakauma sukupuolittain</b>				
		<b>nainen</b>	<b>mies</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>23–40-vuotiaat</b>	N	101	83	184
	%	45	55	49
<b>41–50-vuotiaat</b>	N	60	41	101
	%	27	27	27
<b>51–66-vuotiaat</b>	N	62	28	90
	%	28	18	24
<b>Yhteensä</b>	N	223	152	375
	%	100	100	100

Taulukosta 3 nähdään, että sekä naisista että miehistä suurin osa kuului vastaushetkellä nuorimpaan luokkaan, naisista hieman alle ja miehistä hieman yli puolet. Yhtä suuri osuus, hieman yli neljäsosa molemmista sukupuolista kuului vastaushetkellä keskimmäiseen luokkaan, 41–50-vuotiaisiin. Enemmän eroa sukupuolten välillä on viimeiseen luokkaan kuuluvien kohdalla. Naisista 51–66-vuotiaita oli vastaushetkellä yli neljäsosa, miehistä vain alle viidennes.

Se, onko henkilöllä perhettä tai lapsia vastuullaan, vaikuttaa siihen, kuinka tyytyväinen hän on muun muassa työaikoihinsa, sekä siihen, kuinka helposti työ ja työn ulkopuolinen elämä ovat yhdistettävissä, mikä puolestaan vaikuttaa henkilön yleiseen tyytyväisyyteen. Tietotyöhön liitettävät pitkät ja edelleen pidentyvät työajat aiheuttavat usein ongelmia työelämän ja perhe-elämän vaatimusten yhdistämiselle ja saattavat olla osaltaan edesauttamassa stressin syntymistä ja ylikuormitusta. (Lehto 2002; Rantanen & Kinnunen 2005; Nätti & Anttila 2006; EWCS 2010 -raportti.) Siksi olen päättänyt esitellä aineistosta myös vastaajien parisuhde- ja perhetilannetta.

Käytän analyysissänikin parisuhdetta ja sitä, onko vastaajalla lapsia, taustamuuttujina työuupumusoireita selittäessäni. Seuraavista taulukoista 4 ja 5 nähdään niiden organisaatioittain vastaajien osuudet, jotka ovat olleet vastaushetkellä parisuhteessa ja joilla on ollut vastaushetkellä lapsia.

<b>Taulukko 4. Parisuhdetilanne aineistossa organisaatioittain</b>				
		<b>ei parisuhteessa</b>	<b>parisuhteessa</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Vakuutusyhtiö</b>	N	25	108	133
	%	19	81	100
<b>Yliopisto, tutkimus</b>	N	38	171	209
	%	18	82	100
<b>Yliopisto, täydennyskoulutus</b>	N	7	36	43
	%	16	84	100
<b>Yhteensä</b>	N	70	315	385
	%	18	82	100

Taulukosta 4 huomataan, että tässä aineistossa yli 80 % on ollut vastaushetkellä parisuhteessa. Kaikissa kolmessa organisaatiossa parisuhteelliset ja parisuhteettomat jakautuvat muutaman prosenttiyksikön heittoa lukuun ottamatta yhtenevästi koko aineiston tuloksen kanssa. Sama koskee parisuhdetilanteen jakautumista aineistossa sukupuolittain: noin 80 % sekä miehistä että naisista on ollut vastaushetkellä parisuhteessa. Miesten osalta parisuhteellisten osuus on muutaman prosenttiyksikön suurempi, kuin naisten.

Taulukko 5. Vanhempien ja lapsettomien osuudet aineistossa organisaatioittain				
		ei lapsia	on lapsia	Yhteensä
Vakuutusyhtiö	N	36	96	132
	%	27	73	100
Yliopisto, tutkimus	N	108	101	209
	%	52	48	100
Yliopisto, täydennyskoulutus	N	9	34	43
	%	21	79	100
Yhteensä	N	153	231	384
	%	40	60	100

Taulukosta 5 voidaan puolestaan nähdä, kuinka lapsettomien ja niiden, joilla on lapsia, osuudet jakautuvat aineistossa organisaatioittain. Siinä, missä organisaatioiden välillä ei juuri ollut eroa parisuhteellisten ja parisuhteettomien osuuksissa, vastaajat eri organisaatioissa eroavat toisistaan siinä, onko vastaajilla ollut vastaushetkellä lapsia vai ei. Vakuutusyhtiössä ja yliopistolla täydennyskoulutuksen parissa työskentelevien kohdalla osuudet ovat melko lailla samat, vakuutusyhtiössä työskentelevistä hieman yli neljäsosalla ei ollut ja hieman yli 70 prosentilla oli lapsia vastaushetkellä. Yliopiston täydennyskoulutuksen parissa työskentelevistä noin viidesosalla ei ollut lapsia ja hieman alle 80 prosentilla oli lapsia vastaushetkellä. Kahdesta muusta organisaatiosta eroavat yliopiston tutkimuslaitoksilla työskentelevät. Samoin kuin yliopistolla tutkimuslaitoksilla työskentelevistä vastaajista suurin osa kuuluu ikäluokkaan 23–40-vuotiaat, kun taas vakuutusyhtiössä ja yliopiston täydennyskoulutuksen parissa työskentelevät jakautuvat tasaisemmin kaikkiin kolmen luokkaan, yliopistolla tutkimuslaitoksilla työskentelevät eroavat kahdesta muusta ryhmästä myös siinä, kuinka suurella osalla on lapsia. Tutkimuslaitoksilla työskentelevistä jopa alle puolella oli vastaushetkellä lapsia, ja lapsettomia oli yli puolet.

Kaiken kaikkiaan koko aineistossa lapsia oli vastaushetkellä 60 prosentilla, ja lapsettomia oli 40 %. Ja kun tarkastellaan sukupuolittain sitä, kuinka suuri osa vastaajista oli vastaushetkellä lapsettomia, ja kuinka monella oli lapsia, miehet ja naiset eroavat toisistaan vain muutaman prosenttiyksikön verran ja suunnilleen 60 prosentilla sekä miehistä että naisista oli lapsia, noin 40 prosentilla ei. Mutta kun tarkastelun kohteeksi otetaan parisuhteessa olon ja lapsien olemassaolon välinen suhde

sukupuolittain, miesten ja naisten välillä alkaa näkyä eroja. Parisuhteessa olevista naisista, kahdella kolmasosalla oli vastaushetkellä lapsia, parisuhteessa olevista naisista lapsettomia oli siis vain kolmasosa. Niistä naisista, jotka eivät olleet vastaushetkellä parisuhteessa, lapsettomia oli 60 % ja näin ollen lapsia oli sinkkunaisista 40 prosentilla. Miesten kohdalla puolestaan vastaushetkellä lapsettomien sinkkujen osuus oli lähes 85 %, eli vain noin 15 prosentilla tämän aineiston sinkkumiehistä oli vastaushetkellä lapsia. Parisuhteellista miehistä taasen noin kahdella kolmasosalla oli lapsia ja noin 35 % oli lapsettomia.

Edellä esitettyjen taustatietojen lisäksi tarkastelin myös kyselyyn vastanneiden koulutustasoa, sillä koulutus saattaa hyvinkin pitkälle määrätä tulevan työuran ja työtehtävät, joten koulutus on tärkeä taustamuuttuja etenkin lineaarisessa regressioanalyysissä työuupumusoireilun yleisyyttä tarkasteltaessa. Kyselyn koulutusmuuttuja on kuusiluokkainen, jonka luokat vastauksen numeroarvon mukaan pienimmästä suurimpaan ovat: ei ammatillista koulutusta, ammattikoulutus, opistotason tutkinto, ammattikorkeakoulu, yliopisto- tai korkeakoulututkinto ja tutkijakoulutus, mitaten vastaajan korkeinta saavutettua koulutustasoa. Suurimmalla osalla vastaajista on joko opistotason tutkinto (20 % vastaajista), yliopisto- tai korkeakoulututkinto (45 % vastaajista) tai tutkijakoulutus (24 % vastaajista). Enemmistö opistotason tutkinnon omaavista vastaajista työskentelee vakuutusyhtiössä (72 % opistotasoisista) ja lähestulkoon kaikki tutkijakoulutetut (96 %) työskentelevät yliopiston tutkimuslaitoksilla, mutta yliopisto- ja korkeakoulutetut vastaajat jakautuvat hieman tasaisemmin eri organisaatioihin. Yliopisto- ja korkeakoulutetuista noin 60 % työskentelee yliopiston tutkimuslaitoksilla, hieman yli viidennes on vakuutusyhtiössä ja 15 % työskentelee yliopistolla täydennyskoulutuksen parissa.

### **5.3 Keskeisimmät muuttujat**

Valitsin tutkimuskysymyksen SOWK-kyselylomakkeen (liitteet) ja teorian pohjalta, ja tutkimuskysymysten perusteella poimin analyysini selitettävät muuttujat kahden kysymyspatteriston kysymyksistä. Ensimmäinen kysymyspattereista kysyy ”Mikä luonnehtii omaa työtäsi tässä organisaatiossa?” Kysymyksessä on kuusi kohtaa, joissa kysytään:

- a. ”Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti, niin että työt ruuhkautuvat?”,
- b. ”Onko työsi kiivastahtista?”,
- c. ”Onko sinulla liikaa työtä?”,
- d. ”Voitko määrätä oman työtahtisi?”,
- e. ”Voitko päättää itse työajoistasi? (esim. liukuva työaika)” ja

f. ”Voitko vaikuttaa työmäärääsi?”

Kaikissa kohdissa vastausvaihtoehdot olivat ”Erittäin harvoin tai ei koskaan” (1), ”Melko harvoin” (2), ”Silloin tällöin” (3), ”Melko usein” (4) ja ”Hyvin usein tai aina” (5). Suluissa näkyvät tilasto-ohjelmassa jokaiselle vastausvaihtoehdolle olevat alkuperäiset numeroarvot. Tämä kysymys mittaa vastaajan mahdollisuuksia itse vaikuttaa omaan työmäärään ja -tahtiin, samoin kuin työn yleistä kiivastahtisuutta.

Kysymyksistä toinen kysyy ”Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut?”

- a. ”Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?”,
- b. ”Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?”,
- c. ”Ylirasittuneisuus?” ja
- d. ”Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?”.

Joka kohdassa vastausvaihtoehtoina ovat ”Päivittäin tai lähes päivittäin” (1), ”Muutaman kerran viikossa” (2), ”Noin kerran viikossa” (3), ”Kerran pari kk:ssa” (4) ja ”Harvemmin” (5). Tällä kysymyksellä on haluttu selvittää, kuinka usein vastaaja kärsii erilaisista tunneperäisistä reaktioista, jotka voidaan liittää työelämän stressitekijöihin (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 14–15). Suluissa vastausvaihtoehtojen perässä on niiden numeroarvot aineistossa. Tämän kysymyksen kohdalla vastausvaihtoehdon numero kasvaa yleisyyden vähetessä, ja olen joutunut koodaamaan arvot uudestaan niin, että yleisyyden kasvaessa vastausvaihtoehdon numeroarvokin kasvaa. Tämä siksi, että analyysin helpottamiseksi halusin molempien kysymyspattereiden vastausvaihtoehtojen numeroarvojen olevan yhtenevät ja kasvavan yleisyyden kasvaessa.

Näistä kahdesta kysymyspatterista muokkasin analyysiäni varten kaksi selittävää summamuuttujaa, *työn hektisyys* -muuttujan ja *työn hallinnan mahdollisuudet* -muuttujan sekä yhden selitettävän *uupumusoireilun yleisyys* -summamuuttujan.

*Työn hektisyys.* Muodostin työn hektisyys -muuttujan ensimmäisen kysymyspatterin kohdista a-c tekemällä niistä summamuuttujan. Muuttujien joidenkin luokkien pienuuden vuoksi koodasin ensin kaikki kohtien a-c muuttujat uudelleen neliluokkaisiksi yhdistämällä luokkien ”Erittäin harvoin tai ei koskaan” (1) ja ”Melko harvoin” (2) arvot uudeksi arvoksi ”Harvoin tai ei koskaan” (1). jolloin kaikkien muuttujien uudet arvot ovat ”Harvoin tai ei koskaan” (1), ”Silloin tällöin” (2), ”Melko usein” (3) ja ”Hyvin usein tai aina” (4). Palautin myös uuden summamuuttujan arvot

uudelleenkodeattujen muuttujien arvoja vastaaviksi, välille 1-4. Uusi summamuuttuja mittaa nyt sitä, kuinka hektiseksi vastaaja kokee työnsä, ja uudet arvot ovat nyt ”Ei kovin hektistä” (1), ”Jonkin verran hektistä” (2), ”Melko hektistä” (3) ja ”Hektistä tai erittäin hektistä” (4). Palautin summamuuttujan uudelleenkodeatulle asteikolle 1–4 summapistemäärien käyttämisen sijaan siksi, että se on itseni niin helpoin hahmottaa muuttujan vaihtelu kuvailevia tarkasteluja, eli ristiintaulukointeja tehdessä. Varianssianalyysissä käytän alkuperäisiä summapistemääriä, jotka saavat arvot välillä 3–15, jolloin voin käsitellä muuttujaa jatkuvana.

Summamuuttujia luodessa on hyvä tarkistaa myös summamuuttujan reliabiliteetti, että mittaavathan kaikki siihen yhteenlasketut muuttujat varmasti samaa asiaa. Reliabiliteetin saa helposti laskettua SPSS-ohjelmistolla Crohnbachin alfa -testisuuretta käyttäen. Laskin varmuuden vuoksi testisuureen sekä alkuperäisille muokkaamattomille että uudelleenkodeatuille muuttujille. Lähinnä mielenkiinnosta, sillä on kiinnostavaa nähdä, muuttuuko summamuuttujan reliabiliteetti riippuen siitä, käytetäänkö alkuperäisen koodauksen vai uudelleenkodeauksen mukaisia muuttujia.

Ensimmäisen kysymyspatterin muokkaamattomien muuttujien a-c reliabiliteettia mittaava Crohnbachin alfa -testisuureen arvo on 0,826 ja muokattujen muuttujien samaisen testisuureen arvo on 0,807. Molemmat ovat suurempia, kuin reliabiliteetin rajana pidetty arvo 0,6. Tällöin muuttujien voidaan katsoa luotettavasti mittaavan keskenään samaa asiaa, ja muodostettua summamuuttujaa voidaan pitää luotettavana ja reliabelina mittarina. Työn kiivastahtisuutta ja työmäärää mittaava työn hektisyys -summamuuttuja on laskettu siis käyttämällä uudelleenkodeattuja muuttujia ensimmäisen kysymyspatteriston kohdista a-c. Seuraavassa on nähtävissä työn hektisyys -muuttujan frekvenssitaulukko 6.

<b>Taulukko 6. Työn kiivastahtisuus ja työmäärä (hektisyys)</b>		
<b>Kuinka hektistä koet työsi olevan?</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ei kovin hektistä</b>	85	22
<b>Jonkin verran hektistä</b>	119	31
<b>Melko hektistä</b>	121	32
<b>Hektistä tai erittäin hektistä</b>	57	15
<b>Yhteensä</b>	382	100

Taulukosta 6 nähdään, että jonkin verran hektiseksi tai melko hektiseksi työnsä kokee noin 30 % vastaajista, kun taas ei kovin hektiseksi työnsä kokevien osuus on hieman yli viidennes ja hektiseksi tai erittäin hektiseksi työnsä kokevia on vastaajista 15 %.

*Työn hallinnan mahdollisuudet.* Työn hallinnan mahdollisuuksia mittaavan vaikutusmahdollisuus-summamuuttujan muodostin ensimmäisen kysymyspatterin kolmesta jälkimmäisestä kohdasta d-f. Jouduin jälleen luokittelemaan muuttujat d-f uudelleen alkuperäisten, arvoja 1-5 vastaavien luokkien pienuuden vuoksi, ennen summamuuttujan laskemista. Luokittelin kaikki muuttujat d-f kolmiluokkaisiksi niin, että uudet luokat ovat ”Harvoin tai ei koskaan” (1), ”Silloin tällöin” (2) ja ”Usein tai aina” (3). Muokkasin myös uuden vaikutusmahdollisuus-summamuuttujan luokkien arvot vastaamaan muuttujien d-f uudelleenluokiteltuja arvoja. Näin muodostettu uusi vaikutusmahdollisuus-muuttuja mittaa nyt sitä, kuinka paljon vaikutusmahdollisuuksia työntekijä kokee itsellään olevan oman työnsä suhteen. Tämän uuden muuttujan luokat ovat ”Ei vaikutusmahdollisuuksia” (1), ”Jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia” (2) ja ”Paljon vaikutusmahdollisuuksia” (3). Myös tämän summamuuttujan olen siis palauttanut uudelleenkoodatulle arvoasteikolle 1–3 summapistemäärien käyttämisen sijaan siksi, että minun itseni on helpoin käyttää uutta summamuuttujaa kuvailevissa tarkasteluissa, kuten ristiintaulukoinnissa, tällä asteikolla. Kuten työn hektisyys -muuttujankin kohdalla, käytän varianssianalyysissä summamuuttujan muokkaamattomia summapistemääriä, jotka saavat arvon välillä 3–15.

Uudelleenkoodattujen muuttujien reliabiliteettia mittaavan Crohnbachin alfa -testisuureen arvo on 0,63 ja alkuperäisten muokkaamattomien muuttujien testisuureen arvo on 0,679. Molemmat arvot ovat juuri ja juuri raja-arvona pidetyn arvon 0,6 yläpuolella, jolloin summamuuttujaa voidaan pitää reliabelina.

Taulukosta 7 nähdään frekvenssitaulukko siitä, kuinka paljon työntekijä kokee hänellä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja työmääräänsä.



<b>Taulukko 7. Työn hallinnan mahdollisuudet (vaikutusmahdollisuus)</b>		
<b>Kuinka paljon koet itselläsi olevan mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhösi ja työmäärääsi?</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ei vaikutusmahdollisuuksia</b>	75	20
<b>Jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia</b>	125	33
<b>Paljon vaikutusmahdollisuuksia</b>	181	48
<b>Yhteensä</b>	381	100

Suurin osa vastaajista, miltei puolet, kokee itsellään olevan paljon mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja työmääräänsä. Vähäisiksi hallinnan mahdollisuutensa kokee vastaajista 20 % ja kolmasosa vastaajista kokee, että heillä jonkin verran hallinnan mahdollisuuksia.

*Uupumusoireilun yleisyys.* Uupumusoireilun yleisyyttä mittaavan selitettävän muuttujan muodostin jälkimmäisen kysymyspatterin muuttujista a-d. Tämän kysymyspatterin vastausvaihtoehdot jokaiseen kohtaan olivat ”Päivittäin tai lähes päivittäin” (1), ”Muutaman kerran viikossa” (2), ”Noin kerran viikossa” (3), ”Kerran pari kk:ssa” (4) ja ”Harvemmin” (5), joten ensin uudelleenkoodasin luokat käänteiseen järjestykseen, jotta ne olisivat yhteneväiset hektisyys- ja vaikutusmahdollisuusmuuttujien kanssa. Seuraavaksi jouduin jälleen muokkaamaan luokkia uudelleenluokittelun avulla välttääkseni liian pienet solusummat ristiintaulukoinnissa, jolloin uusista muuttujista tuli neliluokkaisia. Muuttujien uudet luokat ovat nyt ”Harvemmin” (1), ”Kerran, pari kk:ssa” (2), ”Noin kerran viikossa” (3) ja ”Useammin kuin kerran viikossa” (4). Näistä muodostin siis uupumusoireilun yleisyyttä mittaavan summamuuttujan, jonka luokat ovat ”Ei juuri lainkaan uupumusoireilua” (1), ”Vähän uupumusoireilua” (2), ”Jonkin verran uupumusoireilua” (3) ja ”Melko paljon tai paljon uupumusoireilua” (4). Samoin kuin hektisyys- ja vaikutusmahdollisuusmuuttujien kohdalla, käytän ristiintaulukoinneissa uupumusoireilua mittaavaa summamuuttujaa neliluokkaisena, mutta varianssianalyseissä käytän käänteiseen järjestykseen koodatun summamuuttujan alkuperäisiä summapistemääriä, jotka saavat arvot välillä 4–20.

Laskin reliabiliteettia mittaavan Crohnbachin alfa -testisuureen myös uupumusoireilun yleisyyttä mittaavalle summamuuttujalle, joka on muodostettu jälkimmäisen kysymyspatterin muuttujista a-d. Alkuperäisten, muokkaamattomien muuttujien Crohnbachin alfan arvo on 0,834 ja uudelleenkoodattujen muuttujien testisuure on 0,826. Näin ollen myös tämän summamuuttujan

reliabiliteetti on yli raja-arvon 0,6 ja summamuuttujaa voidaan pitää luotettavana mittarina uupumusoireilun yleisyyttä mitattaessa.

<b>Taulukko 8. Uupumusoireilun yleisyys (uupumusoireilu)</b>		
<b>Kärsitkö paljon uupumusoireilusta?</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ei juuri lainkaan uupumusoireilua</b>	71	19
<b>Vähän uupumusoireilua</b>	112	29
<b>Jonkin verran uupumusoireilua</b>	87	23
<b>Melko paljon tai paljon uupumusoireilua</b>	112	29
<b>Yhteensä</b>	382	100

Uupumusoireilun frekvenssitaulukosta 8 nähdään, että uupumusoireilun yleisyys jakautuu aineistossa melko lailla tasaisesti. Suurimmat ryhmät ovat vain vähän uupumusoireilua ja melko paljon tai paljon uupumusoireilua kokevat vastaajat, molempien ryhmien osuus on 29 %. Vähiten on ei juuri lainkaan uupumusoireilua kokevia, vain alle viidennes, kun taas jonkin verran uupumusoireilua kokevia on hieman alle neljäs.

*Selittävät taustamuuttujat.* Olen valinnut tässä tutkielmassa analyysissä käytettäväksi seuraavan taustamuuttujat: vastaajan sukupuoli, vastaajan ikä vastaushetkellä, vastaajan koulutustaso, onko vastaaja ollut vastaushetkellä parisuhteessa, onko vastaajalla ollut vastaushetkellä lapsia sekä vastaajan työorganisaation. Nämä taustamuuttujat on suurimmaksi osaksi jo esitelty aineistoa kuvaavassa luvussa 7.1. Analyysiä varten jouduin yhdistämään yliopiston tutkimuslaitoksilla ja täydennyskoulutuksen parissa työskentelevät yhdeksi isoksi yliopisto-ryhmäksi, sillä täydennyskoulutuksen parissa työskenteleviä on aineistossa kahteen muuhun ryhmään todella vähän, mikä saattaa aiheuttaa ongelmia sekä analysointi- että tulosten tulkintavaiheessa.

## 5.4 Kvantitatiiviset analyysimenetelmät

Olen valinnut tutkielmani kvantitatiivisiksi analyysimenetelmiksi kolme hieman keskenään erityyppistä menetelmää: ristiintaulukoinnin aineiston kuvailemisen avuksi sekä varianssi- ja lineaarisen regressioanalyysin varsinaisiksi analyysimenetelmiksi.

### **5.4.1 Ristiintaulukointi**

Ristiintaulukointi on suhteellisen yksinkertainen menetelmä kahden tai kolmen kategorisen muuttujan välisen yhteyden tarkasteluun, ja sitä voidaan käyttää tutkimuksessa niin varsinaisena analyysimenetelmänä tai ainakin aineistoon tutustumisen välineenä ennen varsinaista tutkimuksen ja analyysin tekoa (Alkula & Pöntinen & Ylöstalo 1994, 175). Ristiintaulukointia, eli kontingenssitauluja, käytetään tyypillisimmin kahden kategorisen muuttujan yhteisjakauman esittämiseen niin, että esitetään, kuinka monta muuttujan x kuhunkin luokkaan kuuluvaa havaintoa kuuluu mihinkin muuttujan y luokkaan (Nummenmaa 2006, 293). Toki tarkasteltavista muuttujista yksi tai useampi voi olla myös lineaarinen, mutta silloin se täytyy luokitella uudelleen kategoriseksi muuttujaksi, jotta sitä voitaisiin käyttää ristiintaulukoinnissa. Yleensä tarkasteltavien muuttujien jakaumat poikkeavat toisistaan paljonkin niin, että jakaumien vertailu on vaikeaa. Siksi ristiintaulukointeihin lasketaan useimmiten myös muuttujien suhteelliset osuudet prosenttijakaumina, mikä helpottaa tarkasteluja. Prosenttijakaumat voidaan laskea joko riveittäin tai sarakkeittain, lisäksi voidaan laskea myös kokonaisprosentit, jolloin voidaan ajatella prosenttien kuvaavan myös perusjoukon prosenttijakaumia. (Alkula et. al. 1994, 177.) Ristiintaulukoinnilla tarkastellaan muuttujien arvojen jakautumista aineistossa, ja se käy välineeksi sekä kuvailevana menetelmänä että riippuvuus- ja riippumattomuustarkasteluissa, jolloin kiinnostuksenkohteena on se, ovatko selitettävän muuttujan jakaumat erilaisia selittävän muuttujan eri luokissa (KvantiMOTV). Ristiintaulukoinnista ei voi varsinaisesti voida tehdä kausaalipäätelmiä, mutta usein toisen muuttujan voidaan ajatella selittävän toisen muuttujan vaihtelua. Tällöin ristiintaulukoinnilla toisen muuttujan vaihtelun selittäminen toisen muuttujan luokissa on kuitenkin ehdollista, jolloin tulkintaan usein sisältyy yhteiskunnallisten ilmiöiden taustalta löytyviä piilo-oletuksia. Esimerkiksi koulutuksen voidaan olettaa selittävän palkkaa, mutta toisinpäin selittäminen ei onnistu. (Alkula et. al. 1994, 199.)

### **5.4.2 Varianssianalyysi**

Varianssianalyysi, sekä yksi- että useampisuuntainen, on hyvinkin perinteinen ja paljon käytetty tilastomenetelmä käyttäytymis- ja sosiaalitieteissä. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että varianssianalyysi on melko voimakas ja lisäksi vielä suhteellisen yksinkertainen menetelmä tilastollisen yhteyden tai riippumattomuuden tarkastelemiseen. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä tarkastellaan yhden selittävän eli riippumattoman muuttujan vaikutusta selitettävään eli riippuvaan muuttujaan. Toisin kuin t-testillä, jolla voidaan tarkastella vain yhden kaksiluokkaisen riippumattoman muuttujan vaikutusta riippuvaan muuttujaan, varianssianalyysin

avulla voidaan tarkastella useampiluokkaisten riippumattomien muuttujien vaikutuksia riippuvaan muuttujaan. Kahden- tai useampisuuntaisella varianssianalyysillä pystyy puolestaan tarkastelemaan useamman riippumattoman muuttujan vaikutuksia riippuvaan muuttujaan samanaikaisesti, jolloin päästään tarkastelemaan myös eri riippumattomien muuttujien yhteisvaikutuksia riippuvaan muuttujaan. (Nummenmaa 2006, 172, 201.)

Varianssianalyysi tarkastelee muuttujissa havaittavaa hajontaa, eli varianssia. Tutkimuksessa osallistuvien henkilöiden yksilölliset erot vaikuttavat mittaustuloksiin, mutta yksilöllisten erojen selvittäminen on harvoin tutkimuksen varsinaisena kohteena, useimmiten kiinnostaa selvittää se, johtuvatko mittaustuloksissa havaitut erot jostakin riippumattomasta muuttujasta. Tällöin tutkittavien yksilöllisistä eroista johtuva vaihtelu täytyy pyrkiä erottamaan riippumattoman muuttujan aiheuttamasta vaihtelusta riippumattomien otosten asetelmissa käytettävien tilastollisten testien perusteella. Yksilöllisistä eroista johtuvan vaihtelun ja riippumattoman muuttujan aiheuttaman vaihtelun erottamiseksi yksisuuntaisessa varianssianalyysissä tarkastellaan yhteisvarienssia, ryhmien välistä varianssia ja ryhmien sisäistä varianssia. Näistä yhteisvarienssi kuvaa kaikkea sitä vaihtelua, jota aineistossa havaitaan, ja se voidaan hajottaa osiin kahdeksi eri komponentiksi, joiden molempien avulla voidaan laskea kaksi erillistä estimaattia populaatiovarienssille. Nämä kaksi komponenttia ovat siis ryhmien välinen varianssi, jonka oletetaan kuvaavan riippumattomasta muuttujasta johtuvaa vaihtelua, ja ryhmien sisäinen varianssi, jonka oletetaan puolestaan kuvaavan virhevarienssia, eli yksilöiden välisiä eroja. Näin varianssianalyysin avulla voidaan tarkastella, onko riippumattoman muuttujan mittaustuloksiin aiheuttama varianssi suurempaa kuin yksilöllisten erojen tuottama varianssi. Mikäli ryhmien välinen varianssi ja ryhmien sisäinen varianssi ovat yhtä suuria, todennäköisesti riippumaton muuttuja ei ole aiheuttanut mittaustulosten vaihtelua. Mutta jos taas ryhmien välinen varianssi on paljon suurempi kuin ryhmien sisäinen, voidaan olettaa, että riippumattomalla muuttujalla on ollut vaikutusta mittaustulosten vaihteluun. (mt. 176–179.)

Useampisuuntaisessa varianssianalyysissä puolestaan tarkastellaan kahdenlaisia riippumattomien muuttujien aiheuttamia vaikutuksia riippuvaan muuttujaan, yhden muuttujan päävaikutuksia ja kahden tai useamman muuttujan yhdysvaikutuksia. Päävaikutus tarkoittaa sitä, että riippuvan muuttujan keskiarvot ovat erilaisia yhden tekijän eri tasoilla, ja yhdysvaikutus puolestaan sitä, että riippuvan muuttujan keskiarvot ovat erilaisia eri tekijöiden tasojen yhdistelmissä. Aineistossa havaittavan yhteisvarienssin hajottaminen komponentteihin useampisuuntaisessa varianssianalyysissä alkaa samoin kuin yksisuuntaisessa, mutta ryhmien väliset ja sisäiset varianssit

täytyy vielä hajottaa eri tekijöiden aiheuttamiin variansseihin ja laskea vielä, kuinka paljon varianssin vaihtelusta voidaan selittää eri tekijöiden yhteisvaihtelulla. Yhteisvaihtelu kuvaa sitä osaa ryhmien vaihtelusta, jota eri tekijät eivät pysty yksinään selittämään. (mt. 202–203, 205.)

Useampisuuntaisen varianssianalyysin tulosten tulkinta on melko monimutkaista ja tulkinnassa on noudatettava erityistä huolellisuutta, mikäli havaitaan sekä pää- että yhdysvaikutuksia. Jos analyysissä havaitaan vain päävaikutuksia, tilanne on melko yksinkertainen, eikä riippumattomilla muuttujilla ole yhdysvaikutusta riippuvaan muuttujaan. Mutta jos aineistossa havaitaan sekä pää- että yhdysvaikutuksia, saattaa yhdysvaikutus vääristää päävaikutuksia. Tällaisessa tilanteessa havaintoarvot jonkin tietyn tekijän, esimerkiksi tekijän A, tasoilla riippuvat paitsi tekijästä A, myös muista tekijöistä, esimerkiksi tekijöistä B ja C. Näin ollen on mahdollista, että useiden tekijöiden kerrannaisvaikutus on aiheuttanut aineistossa havaittavan päävaikutuksen. Niinpä, mikäli yhdysvaikutuksia havaitaan, kannattaa ne tarkastella ensin ja päävaikutukset vasta yhdysvaikutusten jälkeen. Näin voidaan arvioida, miten yhdysvaikutukset mahdollisesti vaikuttavat päävaikutuksiin. (mt. 216–217.)

Siinä, missä ristiintaulukointi edellyttää ristiintaulukoitavilta muuttujilta vain kategorisuutta, sekä yksi- että useampisuuntaisen varianssianalyysi edellyttää muuttujilta sitä, että ne ovat normaalisti jakautuneita ja vähintään välimatka-asteikollisia, ja lisäksi varianssien homogeenisuutta sekä vähintään noin 20–30 havaintoa jokaisesta tarkasteltavasta ryhmästä. Molemmissa varianssianalyysityypeissä lähdetään liikkeelle siitä, että varianssianalyysillä pyritään selvittämään, onko ryhmien välinen vaihtelu suurempaa kuin ryhmien sisäinen vaihtelu, jolloin asetetaan nollahypoteesi  $h_0$ =keskiarvot populaatioissa yhtä suuret, kun estimaattina käytetään otoskeskiarvoja, ja vaihtoehtoinen hypoteesi  $h_1$ =ainakin yksi keskiarvo poikkeaa toisista. Sekä yksi- että useampisuuntaiselle varianssianalyysille voidaan suorittaa post hoc -testaus, jonka avulla voidaan selvittää, mitkä ryhmät eroavat toisistaan vertaamalla kaikkia ryhmiä kaikkiin muihin ryhmiin. (mt. 173–224.)

### **5.4.3 Lineaarinen regressioanalyysi**

Varianssianalyysin ohella erilaiset regressioanalyysin sovellukset ovat erittäin käytettyjä tilastollisia analyysimenetelmiä käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä. Regressioanalyysi perustuu pitkälti korrelaatioihin, ja se tarkastelee muuttujien välistä lineaarista yhteyttä. Siinä missä korrelaatio kuvaa kahden muuttujan välisen yhteyden voimakkuutta, ei se kuitenkaan kerro mitään yhteyden

laadusta, vain, että yhteys löytyy. Korrelaatiokerroinkin kertoo vain, kuinka voimakas muuttujien välinen yhteys on. Muuttujien välisten yhteyksien mallintamiseksi ja mittaustulosten ennustamiseksi jollain muuttujalla on käytettävä regressiomenetelmiä. (Nummenmaa 2006, 297.)

Regressioanalyysissä pyritään luomaan matemaattinen malli kuvaamaan muuttujien  $x$  ja  $y$  välistä yhteyttä. Mallintaminen aloitetaan siitä, että valitaan jokin muuttuja  $y$ , jonka arvojen vaihtelu pyritään selvittämään yhden tai useamman  $x$ -muuttujan avulla. (mt. 297.) Näin voidaan esimerkiksi tarkastella sitä, mistä syistä vaikkapa koululaisten keskenään erilainen koulumenestys voisi mahdollisesti johtua. Regressioanalyysin avulla luodulla, muuttujien  $x$  ja  $y$  yhteyttä kuvaavalla matemaattisella mallilla voidaan myös ennustaa jonkun henkilön  $y$ -muuttujan pistemäärä, mikäli hänen  $x$ -pistemääränsä tunnetaan, ja päinvastoin. Lineaarista regressioanalyysiä voidaan siis käyttää myös ennustamisen välineenä, kun vain osa muuttujista ja muuttujien välisestä yhteydestä luotu matemaattinen malli ovat olemassa. Yleisimmin mallin  $y$ -muuttujaa kutsutaan selitettäväksi muuttujaksi, jonka vaihtelua pyritään selvittämään selittävän muuttujan  $x$  avulla. (mt. 297.)

Tosiaan, kuten edellä on mainittu, lineaarisessa regressioanalyysissä voidaan käyttää yhden sijasta myös useampia selittäviä  $x$ -muuttujia selittämään tai ennustamaan vaihtelua  $y$ -muuttujan arvoissa. Usean selittäjän mallit toimivat käytännössä aivan samoin, kuin yhdenkin selittäjän mallit, mutta usein useampaa selittävää muuttujaa käyttämällä saadaan parannettua mallinnuksen ja ennustettavuuden tarkkuutta. Yksinkertaisimmin, useamman muuttujan regressiomallissa voidaan ottaa huomioon ja tarkastella useampia selitettävään muuttujaan vaikuttavia tekijöitä, kuin vain yhden selittävän muuttujan mallissa. (mt. 302–303.)

Regressioanalyysi soveltuu monentyyppisten aineistojen analysointiin, mutta jotta lineaarista regressioanalyysiä voidaan käyttää, täytyy muuttujien välisten yhteyksien olla lineaarisia. Muunlaisien, esimerkiksi käyräviivaisia tai muuten epälineaarisia yhteyksiä sisältävien, aineistojen analysointiin lineaarinen regressioanalyysi sopii huonosti, ja niitä käytettäessä lineaarinen regressiomalli ei välttämättä toimi niin hyvin, kuin pitäisi. Muuttujien lineaarisuusoletuksen lisäksi tämä regressiomalli olettaa, että selittävät muuttujat eivät ole yhteydessä toisiinsa, eli kolineaarisia. Mikäli mallissa olevat selittävät muuttujat ovat kolineaarisia keskenään, mallin selittäjäksi laskettaisi sama vaihtelu useamman kerran, jolloin jokin selittävistä muuttujista saattaa vaikuttaa malliin sopimattomalta. (mt. 303–304.)

Lineaarisessa regressioanalyysissä on muutamia erilaisia sovellusmalleja, jotka eroavat toisistaan lähinnä sen perusteella, miten useamman selittävän muuttujan mallissa selittävät muuttujat lisätään malliin. Tutkija voi esimerkiksi itse teorian pohjalta tehdä ratkaisun ja määritellä ennakolta malliin mukaan tulevat muuttujat. Tämän jälkeen muodostetaan valituilla muuttujilla regressiomalli ja testataan sen sopivuus ja selitysaste. Tämä on kaikista mahdollisista lineaarisen regression sovellusmalleista tyylikkään, sillä tällä tavoin muodostetulla mallilla päästään helpoimmin testaamaan sitä, kuinka hyvin tutkimushypoteesit sopivat käytettävään aineistoon. Mikäli SPSS:llä muodostettu regressiomalli tutkijan ennakkoon valitsemilla muuttujilla toimii hyvin ja sen selitysaste on korkea, voidaan sanoa tutkimushypoteesien pitävän paikkansa. Mikäli malli ei toimi ja sen selitysaste on huono, tutkimushypoteesit ovat olleet lähtökohtaisesti vääriä. Tutkimuksen kannalta regressiomalli, johon tutkija on teorian ja hypoteesien perusteella valinnut muuttujat itse, on siis kaikkein ideaalein. Kuitenkin, johtuen siitä, että tutkija on valinnut muuttujat ennalta teoriaan pohjautuen, saattaa malliin jäädä muuttujia, jotka eivät oikeastaan sovi malliin tai paranna selitystasetta juurikaan. Tutkijan ennalta määrittelemillä muuttujilla muodostettu malli saattaa olla myös turhan monimutkainen, vaikka muuttujien valinta olisikin perusteltua ja malli sinänsä matemaattisesti hyvin määritelty. Kyseisessä tilanteessa on kuitenkin aina mahdollista poistaa mallista siihen sopimattomat muuttujat, ja kokeilla regressiomallin muodostamista uudelleen. Yleisesti ottaen tutkijan määritelmässä käytettävät muuttujat, tulee malliin teoreettisempaa otetta, kuin jos annetaan SPSS-ohjelmiston lisätä tai poistaa muuttujia. (mt. 305–307.)

Muita mahdollisia lineaarisen regressiomallin muodostamistapoja ovat poisto (Backward), lisäys (Forward) ja askeltava regressioanalyysi (Stepwise). Poistomenetelmässä tutkija määrittelee kaikki mahdollisesti malliin tulevat muuttujat, joista SPSS alkaa yksi kerrallaan poistaa malliin huonoiten sopivia muuttujia yksi kerrallaan. SPSS poistaa muuttujat, jotka eivät merkittävästi paranna mallin selitystasetta tai saattavat jopa huonontaa sitä. Muuttujien poistoa yksi kerrallaan jatketaan, kunnes kaikki jäljelle jääneet muuttujat parantavat mallin selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi. Siinä missä poistomenetelmä sopii hyvin käytettäväksi muodostettaessa suhteellisen pieniä regressiomalleja, jotka sopivat aineistoon, haasteeksi muodostuu mallin teoreettinen perustelu, mikäli valmiiseen malliin jää vain hyvin vähän alun perin syötetyistä muuttujista. Lisäysmenetelmä toimii samalla periaatteella kuin poisto, mutta päinvastaiseen suuntaan. Tutkija määrittelee kaikki mahdollisesti malliin tulevat muuttujat, joista SPSS sitten lisää malliin yksi kerrallaan eniten selitystasetta nostavan muuttujan, kunnes kaikki tilastollisesti merkittävästi selitystasetta nostavat muuttujat ovat mukana. Lisäysmenetelmän hyvät sekä huonot puolet ovat kutakuinkin samat kuin poistomenetelmällä. Poisto- ja lisäysmenetelmät sopivat parhaiten käytettäväksi silloin, kun

aineistossa olevien muuttujien välisiä yhteyksiä ei voida teorian pohjalta aivan tarkalleen ennustaa. Tällöin SPSS:n avulla saadaan rajattua mahdollisten selittävien muuttujien joukkoa pienemmäksi ja helpommin käsiteltäväksi. (mt. 306–307.)

Poisto- ja lisäysmenetelmistä hieman poikkeava mallinmuodostustapa on askeltava regressioanalyysi (Stepwise). Siinä missä poistossa mallista poistetaan kaikki ne muuttujat, jotka eivät tilastollisesti merkittävästi nosta selitysasetta, ja lisäyksessä malliin lisätään kaikki ne muuttujat, jotka puolestaan nostavat selitysasetta, askeltavassa regressioanalyysissä SPSS lisää ja poistaa muuttujia vaiheittain. Ensin SPSS lisää jonkin muuttujan, sitten muuttujista sen, joka nostaa selitysasetta eniten. Seuraavaksi lisätään ja poistetaan muuttujia sen mukaan, mikä toiminto ja mikä muuttuja parantaa selitysasetta eniten niin kauan, kunnes tuloksena on tilastollisesti aineistoon parhaiten sopiva malli. Askeltava regressioanalyysi on siis poisto- ja lisäysmenetelmien yhdistelmä. Vaikka askeltavaa regressioanalyysiä käyttämällä onkin mahdollista luoda erittäin hyvin aineistoon sopivia malleja, on SPSS:llä askeltavasti mallintaminen täysin sokeaa, sillä SPSS ei ymmärrä muuttujien merkityksiä. Niinpä askeltavista regressiomalleista tulee helposti tulkinnallisesti täysin mielettömiä, mikä on puolestaan ristiriidassa sen kanssa, että regressioanalyysissä pyritään muodostamaan nimenomaan mielekäs malli aineistossa esiintyvän yhteisvaihtelun kuvaamiseksi. Askeltavaa regressiomallia suositellaan käytettäväksi korkeintaan silloin, kun muuttujien välisistä yhteyksistä ei ole mitään ennakko-oletuksia. Tosin, koska regressioanalyysissä tarkoituksena on mallintaminen, mallin muodostamisessa ilman mitään teoreettisia ennakko-oletuksia ei juuri ole järkeä. (mt. 306–307.)

Vaikka lineaarinen regressioanalyysi edellyttääkin vähintään välimatka-asteikollisia muuttujia, silloin tällöin selittäväksi muuttujaksi voidaan haluta tai vaaditaan laatueroasteikollinen muuttuja. Tällaisessa tilanteessa laatueroasteikolliset muuttujat on dummy-koodattava, jotta niitä voidaan käyttää lineaarista regressiomallia muodostettaessa. Dummy-koodattaessa useampiluokkaisia laatueroasteikollisia muuttujia, jokaisesta luokasta tehdään oma, kaksiluokkainen muuttujansa, joka saa arvon 0 tai 1, riippuen siitä, kuuluuko havainto luokkaan (1) vai ei (0). Luokista yksi jätetään aina pois selittäjien joukosta, sillä sen sisältämä informaatio sisältyy kokonaisuudessaan muihin dummy-koodattuihin uusiin muuttujiin. Dummy-koodausta käytetään lineaarisessa regressioanalyysissä lähinnä, mikäli samaan malliin halutaan sisällyttää sekä laatueroasteikollisia että jatkuvia muuttujia. Kyseisessä tilanteessa voi käyttää myös logistista regressioanalyysiä, mutta siinä missä lineaarisessa regressioanalyysissä pyritään tarkastelemaan, miten yhden selitettävän muuttujan arvojen vaihtelua voidaan ennustaa selittävillä muuttujilla, regressioanalyysin



logistisessa sovelluksessa pyritään ennemminkin ennustamaan laatueroasteikollisen riippuvan muuttujan jakautumista luokkiin riippumattomien muuttujien avulla. (mt. 313–314, 318, 330.) Omassa tutkimuksessani oleellista on nimenomaan riippuvien muuttujien arvojen vaihtelu riippumattomien muuttujien vaikutuksesta, joten olen päätenyt mieluummin valitsemaan analyysimetodikseni nimenomaan lineaarisen regressioanalyysin. Mikäli tutkimusasetelmani olisi toisenlainen, ja ennustaisin esimerkiksi sitä, mikä tekijä jakaa aineistoni vastaajat uupumusoireita kärsiviin ja niistä kärsimättömiin, olisi logistinen regressionalyysi sopivampi metodi.

## 6 Tulokset

Tässä luvussa lähdän esittelemään SPSS:llä saamiani tutkimustuloksia. Ensin ristiintaulukoinnit ja kuvailevat tarkastelut, seuraavaksi yksisuuntainen varianssianalyysi ja lopuksi lineaarinen regressionanalyysi. Varianssianalyysin sekä lineaarisen regressioanalyysin toteutan sekä koko aineistolle että organisaatioittain. Esittelen kummassakin tapauksessa koko aineiston analyysin tulokset ensin, sitten organisaatioittain.

### 6.1 Kiireen, hallinnan ja uupumuksen yleisyys organisaatioittain

Aivan ensin lähdän liikkeelle siitä, miten työn kiireisyyttä mittaavat tekijät jakautuvat organisaatioittain aineistossa.

Taulukko 9. Työn kiireisyys osa-alueittain, organisaation mukaan ristiintaulukoituna						
		Harvoin tai ei koskaan	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Yhteensä
<b>Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat?</b>	<b>Vakuutusyhtiö</b>					
	<b>N</b>	11	55	47	20	133
	<b>%</b>	8	41	35	15	100
	<b>Yliopisto</b>					
	<b>N</b>	24	96	100	30	250
	<b>%</b>	10	38	40	12	100
$p = .69 > .05$						
<b>Onko työsi kiivastahtista?</b>	<b>Vakuutusyhtiö</b>					
	<b>N</b>	11	37	68	17	133
	<b>%</b>	8	28	51	13	100
	<b>Yliopisto</b>					
	<b>N</b>	32	116	81	21	250
	<b>%</b>	13	46	32	8	100
$p = .00 < .01 < .05$						
<b>Onko sinulla liikaa työtä?</b>	<b>Vakuutusyhtiö</b>					
	<b>N</b>	22	60	36	15	133
	<b>%</b>	17	45	27	11	100
	<b>Yliopisto</b>					
	<b>N</b>	67	96	56	32	251
	<b>%</b>	27	38	22	13	100
$p = .12 > .05$						

Taulukosta 9 nähdään, että sekä vakuutusyhtiössä että yliopistossa työskentelevillä työ on silloin tällöin tai melko usein kiivastahtista ja jakautuu epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat. Vakuutusyhtiössä lähes puolella vastaajista on silloin tällöin liikaa työtä, hyvin usein tai aina vain 11 prosentilla. Yliopistolla työskentelevillä osuudet jakautuvat hieman tasaisemmin, mutta heistäkin vain 13 prosentilla on liikaa työtä hyvin usein tai aina. Kuitenkin vain organisaation ja työn kiivastahtisuuden välillä on p-arvon perusteella tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, mikä on myös samalla ainoa työn kiireisyyden osa-alueista, jolla organisaatiot eroavat toisistaan. Vakuutusyhtiössä työskentelevistä yli puolen työ on melko usein kiivastahtista, yliopistolla työskentelevistä suurimmalla työ on kiivastahtista vain ajoittain. Ja koska tämä osa-alue oli ainut, jonka p-arvo osoittaa sen olevan tilastollisesti merkitsevä, organisaatioiden välillä on tässä selkeästi tilastollisesti merkitsevää eroa. Organisaatiolla ei ole merkitsevää vaikutusta työn epätasaiseen jakautumiseen tai liialliseen työn määrään.

Seuraavaksi tarkastelen ristiintaulukoinnin avulla vastaajien mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työmääräänsä tai työtahtiinsa organisaatioittain.

Taulukko 10. Työn hallinnan mahdollisuudet organisaatioittain ristiintaulukoituna					
		Harvoin tai ei koskaan	Silloin tällöin	Usein tai aina	Yhteensä
<b>Voitko määrätä oman työtahtisi?</b>	<b>Vakuutusyhtiö</b>				
	<b>N</b>	27	34	72	133
	<b>%</b>	20	26	54	100
	<b>Yliopisto</b>				
	<b>N</b>	29	54	172	251
	<b>%</b>	12	20	69	100
p = .01 < .05					
<b>Voitko päättää itse työajoistasi? (esim. liukuva työaika)</b>	<b>Vakuutusyhtiö</b>				
	<b>N</b>	18	17	97	132
	<b>%</b>	14	13	74	100
	<b>Yliopisto</b>				
	<b>N</b>	24	35	192	251
	<b>%</b>	10	14	77	100
p = .48 > .05					
<b>Voitko vaikuttaa työmäärääsi?</b>	<b>Vakuutusyhtiö</b>				
	<b>N</b>	59	47	26	132
	<b>%</b>	45	36	20	100
	<b>Yliopisto</b>				
	<b>N</b>	78	85	87	250
	<b>%</b>	31	34	35	100
p = .00 < .01 < .05					

Taulukosta 10 nähdään, että kummassakin organisaatiossa suurin osa vastaajista voi itse määrätä oman työtahtinsa. Yliopiston tutkimuslaitoksilla ja täydennyskoulutuksen parissa työskentelevistä tosin lähes 70 % saa määrätä itse oman työtahtinsa, verrattuna siihen, että vakuutusyhtiössä työskentelevistä vain hieman yli puolella on mahdollisuus päättää omasta työtahdistaan. Tämä tulos on myös tilastollisesti merkitsevä, sillä tuloksen p-arvo on alle tilastollisesti merkitsevän rajan, joka on 0,05. Suurin osa vastaajista saa myös päättää omista työajoistaan. Luokkiin jakautuneet osuudet eivät juurikaan eroa organisaatioiden välillä, eivätkä havaittavissa olevat muutaman prosenttiyksikön erot ole tilastollisesti merkitseviä. Työmääräänsä pystyy vaikuttamaan usein tai aina hieman yli kolmannes yliopistolla työskentelevistä, mutta vain viidennes vakuutusyhtiössä

työskentelevistä. Yliopistolla työskentelevät jakautuvat tämän muuttujan luokkiin melko tasaisesti, vakuutusyhtiössä työskentelevät puolestaan hieman epätasaisemmin. Lähestulkoon puolella vakuutusyhtiössä työskentelevistä vastaajista ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työmääräänsä tuskin koskaan. Ja koskapa myös tässä kohdassa merkitsevyyttä tarkasteleva  $p$ -arvo=.00 eli jopa alle tilastollisesti erittäin merkitsevän rajan (0,01), työmäärän ja siihen vaikuttamisen suhteen organisaatioiden välillä on todellista eroa. Yliopistolla työskentelevillä on paljon suurempi vapaus päättää, paljonko työtä he tekevät, kuin vakuutusyhtiössä työskentelevillä.

Seuraavaksi tarkastelen ristiintaulukoinnin avulla sitä, miten eri uupumusoireiden yleisyys jakautuu aineistossa, ja että onko organisaatioiden välillä tilastollisesti merkittävää eroa uupumusoireilun yleisyydessä. Ristiintaulukoinnin tulokset on taulukoitu yhteen taulukkoon 11.

Taulukko 11. Uupumusoireilun yleisyys oireittain, organisaation mukaan ristiintaulukoituna						
Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut?		Harvemmin	Kerran pari kk:ssa	Noin kerran viikossa	Useammin kuin kerran viikossa	Yhteensä
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	Vakuutusyhtiö					
	N	24	34	41	34	133
	%	18	26	31	26	100
	Yliopisto					
	N	37	65	56	94	252
	%	15	26	22	37	100
p = .08 > .05						
Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	Vakuutusyhtiö					
	N	37	36	15	47	135
	%	27	27	11	35	100
	Yliopisto					
	N	68	63	53	67	251
	%	27	25	21	27	100
p = .07 > .05						
Ylirasittuneisuus?	Vakuutusyhtiö					
	N	43	44	20	28	135
	%	32	33	15	21	100
	Yliopisto					
	N	63	77	51	59	250
	%	25	31	20	24	100
p = .35 > .05						
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	Vakuutusyhtiö					
	N	38	47	22	28	135
	%	28	35	16	21	100
	Yliopisto					
	N	56	68	59	69	252
	%	22	27	23	28	100
p = .08 > .05						

Taulukosta 11 huomataan, että kaiken kaikkiaan uupumusoireilun yleisyys jakautuu melko tasan koko aineistossa ja myös organisaatioittain. Vakuutusyhtiössä työskentelevistä noin neljännes kärsii väsymyksestä, haluttomuudesta ja tarmottomuudesta useammin kuin kerran viikossa, suunnilleen 30 % noin kerran viikossa, noin neljännes kerran pari kuussa ja harvemmin kuin kerran pari kuukaudessa 18 %. Yliopistolla työskentelevistä miltei 40 % kärsii väsymyksestä, haluttomuudesta ja tarmottomuudesta useammin kuin kerran viikossa, suunnilleen viidennes noin kerran viikossa, neljännes kerran pari kuukaudessa ja vain 15 % harvemmin kuin kerran pari kuussa. Vaikka organisaatioiden välillä näyttäisi olevan pientä eroa väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden kokemisessa, kyseinen yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $p=.08>.05$ ). Ero hyväksytyn tilastollisesti merkitsevän raja-arvon ja tämän ristiintaulukoinnin havaitun tilastollista merkitsevyyttä mittaavan p-arvon välillä ei tosin ole suuri.

Vakuutusyhtiössä työskentelevistä 35 % kärsii univaikeuksista useammin kuin kerran viikossa, vain noin kymmenes noin kerran kuussa, hieman yli viidennes kerran pari kuussa ja samansuuruinen osuus harvemmin. Yliopistolla työskentelevistä 27 % kokee univaikeuksia useammin kuin kerran viikossa, joka viides noin kerran kuussa, neljäsosa kerran pari kuukaudessa ja hieman yli viidennes kokee univaikeuksia harvoin. Tämän osa-alueen kohdalla suurin ero organisaatioiden välillä oli siinä, että vain joka kymmenes vakuutusyhtiössä työskentelevistä kärsii univaikeuksista noin kerran kuussa, mutta yliopistolaisista jopa joka viides, kaksi kertaa useampi. Tämänkään tuloksen tilastollista merkitsevyyttä mittaava p-arvo ei tosin ole alle vaaditun raja-arvon, joten tämän oireen kohdalla organisaatioiden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa univaikeuksien yleisyydessä.

Ylirasittuneisuuden tai jännittyneisyyden, hermostuneisuuden ja ärtyisyyden kokemisen yleisyydessä organisaatioiden välillä ei myöskään ole juurikaan eroa. Molempien ristiintaulukointien p-arvotkin ovat sen verran korkeita, ettei organisaatioiden välisistä eroista ole näissä kahdessa uupumusoire-kategoriassa tilastollisesti merkitseviä todisteita.

Seuraavaksi ristiintaulukoin kaikki aiemmin tekemäni summamuuttujat (hektisyys, vaikutusmahdollisuudet, uupumusoireilu) organisaatioittain. Selkeyden vuoksi esittelen kyseiset ristiintaulukoinnit yksi kerrallaan. Työn hektisyys organisaatioittain taulukoituna näkyy taulukossa 12:

Taulukko 12. Kuinka hektiseksi koet työsi? (hektisyys-summamuuttuja organisaatioittain)						
		Ei kovin hektistä	Jonkin verran hektistä	Melko hektistä	Hektistä tai erittäin hektistä	Yhteensä
Vakuutusyhtiö	N	24	38	48	23	133
	%	18	29	36	17	100
Yliopisto	N	61	81	73	34	249
	%	25	33	29	14	100
Yhteensä	N	85	119	121	57	382
	%	22	31	32	15	100

$p = .25 > .05$

Molemmissa organisaatioissa suurimmalla osalla vastaajista työ on jonkin verran tai melko hektistä, alle viidenneksellä kummassakin ryhmässä työ on hektistä tai erittäin hektistä. Yliopistolla työskentelevistä jopa neljännes sanoo, ettei heidän työnsä ole kovinkaan hektistä. Tämän ristiintaulukoinnin  $p$ -arvo  $= .25 > .05$ , joten tässä työorganisaation ja työn hektisyyden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä organisaatioittain ristiintaulukoituna taulukossa 13.

Taulukko 13. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä (vaikutusmahdollisuus-summamuuttuja organisaatioittain)					
		Ei vaikutusmahdollisuuksia	Jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia	Paljon vaikutusmahdollisuuksia	Yhteensä
Vakuutusyhtiö	N	34	44	53	131
	%	26	34	41	100
Yliopisto	N	41	81	128	250
	%	16	32	51	100
Yhteensä	N	75	125	181	381
	%	20	33	48	100

$p = .05$



Taulukosta nähdään, että vakuutusyhtiössä työskentelevien mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä menevät melko tasan, kahdella viidesosalla on paljon vaikutusmahdollisuuksia, kolmasosalla on jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia ja hieman yli neljäsosalla ei ole kovinkaan paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Yliopistolla työskentelevistä puolestaan hieman yli puolella on paljon vaikutusmahdollisuuksia, noin kolmasosalla on jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia ja vain kuudesosalla on huonot mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Tämän ristiintaulukoinnin p-arvo=.05, joten tässä organisaation ja vaikutusmahdollisuuksien välillä voidaan sanoa olevan tilastollisesti merkittävää yhteyttä.

Uupumusoireilun yleisyys organisaatioittain ristiintaulukoituna näkyy taulukossa 14:

Taulukko 14. Uupumusoireilun yleisyys (uupumusoireilu-summamuuttuja organisaatioittain)						
		Ei juuri lainkaan uupumusoireilua	Vähän uupumusoireilua	Jonkin verran uupumusoireilua	Melko paljon tai paljon uupumusoireilua	Yhteensä
Vakuutusyhtiö	N	28	40	33	32	133
	%	21	30	25	24	100
Yliopisto	N	43	72	54	80	249
	%	17	29	22	32	100
Yhteensä	N	71	112	87	112	382
	%	19	29	23	29	100
p = .39 > .05						

Taulukosta nähdään, että molemmissa ryhmissä uupumusoireilun yleisyys jakautuu melko tasaisesti organisaatioita vertaillen, mitään suuria eroja ei näy. Vakuutusyhtiössä työskentelevistä hieman vajaalla kolmasosalla on vähän uupumusoireilua, neljänneksellä jonkin verran uupumusoireilua, melko paljon uupumusoireilua on hieman alle neljänneksellä ja niiden vastaajien osuus, joilla ei ole juuri lainkaan uupumusoireilua vakuutusyhtiössä työskentelevistä, on noin viidennes. Yliopistolla työskentelevistä noin kuudenneksellä ei ole juuri lainkaan uupumusoireilua, hieman reilulla neljänneksellä on vähän uupumusoireilua, hieman yli viidenneksellä on jonkin verran uupumusoireilua ja niiden osuus, joilla on melko paljon tai paljon uupumusoireilua, on hieman alle

kolmannes. Tämän ristiintaulukoinnin  $p$ -arvo  $=.39 > .05$ , joten organisaation ja uupumusoireilun yleisyyden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

## 6.2 Kiireen yhteydet uupumukseen koko aineistossa sekä organisaatioittain

Koskapa kaikki muuttajat ovat näin uudelleenkodeutussa muodossa välimatka-asteikollisia, voidaan käyttää yksisuuntaista varianssianalyysiä analysoitaessa työn hektisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien vaikutusta uupumusoireilun yleisyyteen. Teen tarkastelun ensin koko aineistolle ja sitten organisaatioittain, jolloin jaan aineiston muuttujan org2 (1=vakuutusyhtiö, 2=yliopisto) mukaan. Suoritin yksisuuntaiset varianssianalyysit selitettävänä muuttujana uupumusoireilun yleisyys ja selittävinä muuttujina työn hektisyys sekä työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhönsä ensin koko aineistolle, sitten organisaatioita vertaillen.

Ennen koko aineistolle suoritettavaa yksisuuntaista varianssianalyysiä, jouduin jälleen uudelleenkodeamaan summapistemääräluokkia, sillä yksisuuntainen varianssianalyysi vaatii, että jokaisessa vertailtavassa ryhmässä on ainakin 20–30 havaintoa ja että luokat olisivat keskenään edes kutakuinkin samansuuruisia. Koskapa SOWK-aineisto on niin kovin pieni, ei tämä oletus valitettavasti toteudu ilman pientä uudelleenkodeausta, joten jouduin yhdistelemään pienimpiä luokkia yhteen täyttääkseni ryhmien kokovaatimukset. Tämä luonnollisesti sotkee hieman analyysin tuloksia, sillä se häivyttää pienimmät ja suurimmat ryhmät yhteen, jolloin esimerkiksi ne vastaajat, jotka eivät joudu kärsimään kiireestä lainkaan, eivät nouse esiin aineistosta. Valitettavasti en kykene suorittamaan koko aineiston varianssianalyysiä ilman edellä mainittua muutosta, joten luokkien yhdistäminen on pakollista ja seikka täytyy ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa. Uudelleenkodeauksen jälkeen hektisyys-summamuuttujan arvot ovat 7–14 ja uupumusoireilun 4–17.

Yksisuuntainen varianssianalyysi vaatii myös toimiakseen, että vertailtavien ryhmien populaatiovariانسsit ovat homogeenisia eli yhtä suuria. Tämä vaatimus toteutuu myös uudelleenkodeatuilla ryhmillä, ja Levenen homogeenisuustestin tulos tälle aineistolle, kun riippuvana muuttujana on uupumusoireilu ja riippumattomana työn kiireisyys, on  $p=0,596 > 0,05$ . Tällöin voidaan sanoa, että vertailtavien ryhmien populaatiovariانسsit ovat Levenen kertoimen mukaan yhtä suuret, jolloin tämä varianssianalyysi on pätevä. Koko aineiston varianssianalyysin tulos tässä on  $F_{7, 370}=5,61$  ja tuloksen  $p=.000 < .05$ , jolloin tulos on myös tilastollisesti erittäin

merkittävä ja työn hektisyys selittää tässä aineistossa tilastollisesti merkitsevästi uupumusoireilun yleisyyttä.

Koko aineistolle suoritettua yksisuuntaista varianssianalyysin Bonferronin post hoc -testauksesta nähdään, että kun selitettävänä muuttujana on uupumusoireilu ja selittävänä työn hektisyys, tilastollisesti merkittävästi toisistaan eroavat ne vastaajat, joiden työn hektisyyden summapistemäärä on 14, niistä vastaajista, jotka kuuluvat työn hektisyyden summapistemääräluokkiin 7–10, eli niihin, joiden työ on vähemmän hektistä. Luokkaan 7 sisältyvät tosiaan alkuperäiset summapistemäärät 3–7 ja luokkaan 14 luokat 14–15. Huolimatta luokkien yhdistelystä, tätä tulosta voi pitää vahvana suuntaa antavana todisteena siitä, että työn kiireellisyyden ja uupumusoireilun yleisyyden välillä on yhteyttä tietotyöntekijöillä, johtuen homogeenisuusoletuksen toteutumisesta ja tilastollisesti merkitsevästä p-arvosta 0,000.

Organisaatioittain tarkasteltaessa säilyttiin koko aineistolle käyttämäni summapistemäärät, vaikka on olemassa se riski, että summapistemääräluokkien koot eivät vain yksinkertaisesti riitä, kun aineisto on jaettu organisaatioittain kahtia. Yksisuuntaisen varianssianalyysin Levenen homogeenisuustestin tulokset, kun selitettävänä muuttujana on uupumusoireilun yleisyys ja selittävänä työn kiivastahtisuus ja työmäärä, näyttävät sekä vakuutusyhtiölle että yliopistolle, että ryhmien varianssit ovat homogeenisia: vakuutusyhtiö  $p=0,116>0,05$  ja yliopisto  $p=0,239>0,05$ . Vakuutusyhtiölle  $F_{3,123}=3,95$  ja  $p=0,001<0,05$ , jolloin vakuutusyhtiössä työskentelevien kohdalla työn kiivastahtisuus ja työmäärä selittävät uupumusoireilun yleisyyttä tilastollisesti merkitsevästi. Yliopistolle  $F_{7,239}=2,26$  ja  $p=0,03<0,05$ , jolloin myös yliopistolla työskentelevien kohdalla työn kiivastahtisuus ja työmäärä selittävät uupumusoireilun yleisyyttä tilastollisesti merkitsevästi.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin Bonferronin post hoc -testauksesta nähdään, että kun selitettävänä muuttujana on uupumusoireilun yleisyys ja selittävänä muuttujana työn kiivastahtisuus ja työmäärä, vakuutusyhtiössä työskentelevien kohdalla ne, joiden hektisyyden summapistemäärä on 8, eroavat uupumusoireilun yleisyydessä tilastollisesti merkitsevästi niistä, joiden hektisyyden summapistemäärä on 11 ( $p=0,018$ ). Myös ne, joiden hektisyyden summapistemäärä on 14, eli kuuluvat eniten kiireestä kärsiviin, eroavat tilastollisesti merkitsevästi niistä, joiden hektisyyden summapistemäärä on 8 ( $p=0,001$ ). Summapistemäärän 14 saaneet eroavat tilastollisesti merkitsevästi myös niistä, joiden summapistemäärä on 9 ( $p=0,026$ ). Yliopistossa työskentelevien kohdalla puolestaan ei ryhmien välillä ollut merkitseviä eroja uupumusoireilun määrän suhteen.

### 6.3 Hallinnan yhteydet uupumukseen koko aineistossa sekä organisaatioittain

Samoin kuin edellisessä luvussa 6.2, jouduin yksisuuntaisen varianssianalyysin luokkien samansuuruisuuden vaatimuksen vuoksi yhdistämään myös työn hallinnan mahdollisuudet -summamuuttujan summapistemääräluokkia saadakseni luokista tasaisemman kokoiset ja varianssianalyysin vaatimusten mukaiset. Uudelleenkoodattu vaikutusmahdollisuudet-summamuuttuja saa nyt arvot 7–14 ja uupumusoireilu arvot 4–17.

Myös tämä vertailu täyttää kaikki yksisuuntaisen varianssianalyysin oletukset, nimittäin koko aineistolle suoritetun varianssianalyysin Levenen homogeenisuustestin tulos, kun selitettävänä muuttujana on uupumusoireilu ja selittävänä muuttujana on työntekijän omat hallinnan mahdollisuudet, on  $p=0,078>0,05$ . Eli tässäkin vertailussa vertailtavien ryhmien populaatiovarianssit ovat homogeeniset eli yhtä suuret.

Koko aineiston tarkastelussa, kun riippuvana muuttujana on uupumusoireilun yleisyys ja riippumattomana hallinnan mahdollisuudet, on yksisuuntaisen varianssianalyysin testisuure  $F_{7,369}=1,19$  ja tämän tuloksen p-arvo on  $0,310>0,05$ . Tässä tarkastelussa tuloksen p-arvo ei kuitenkaan riitä siihen, että tulos olisi tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen koko aineistoa tarkasteltaessa, työntekijän omien hallinnan mahdollisuuksien ja uupumusoireilun välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Koko aineiston yksisuuntaisen varianssianalyysin Bonferronin post hoc -testaus osoittaa, ettei yksikään hallinnan mahdollisuuksien summapistemääräluokka myöskään eroa muista mitenkään merkittävästi. Näin ollen koko aineistoa tarkasteltaessa ei ole uupumusoireilun yleisyyden kannalta merkitystä sillä, onko työntekijällä paljon, vähän vai keskimääräisesti hallinnan mahdollisuuksia oman työnsä suhteen.

Organisaatioittain tarkasteltuna säilytin myös tässä analyysissä summamuuttujien hieman tiivistetyt summapistemääräluokat. Yksisuuntaisen varianssianalyysin Levenen homogeenisuustesti, kun selitettävänä muuttujana on uupumusoireilun yleisyys ja selittävänä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, antaa vakuutusyhtiölle tuloksen  $p=0,001<0,05$ , mikä tarkoittaa, että vakuutusyhtiön sisällä vertailtavien ryhmien varianssit eivät ole yhtä suuret. Näin ollen vakuutusyhtiölle suoritettu yksisuuntainen varianssianalyysi, kun selittävänä muuttujana on vaikutusmahdollisuus ja selitettävänä uupumusoireilu, ei ole pätevä. Yliopistolle puolestaan

Levenen testi antaa tuloksen  $p=0,543>0,05$ , jolloin yliopiston sisällä vertailtavien ryhmien varianssit ovat yhtä suuret. Vakuutusyhtiön  $F_{7,240}=8,06$  ja  $p=0,863>0,05$ , jolloin mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä eivät selitä vakuutusyhtiössä työskentelevien uupumusoireilua tilastollisesti merkitsevästi.

Organisaatioittain suoritettua yksisuuntaista varianssianalyysia Bonferroniin post hoc -testaus osoittaa, ettei vakuutusyhtiössä tai yliopistolla työskentelevistä yksikään ryhmä eronnut vaikutusmahdollisuuksien perusteella tilastollisesti merkitsevästi muista ryhmistä uupumusoireilun yleisyydessä.

#### **6.4 Kiireen ja hallinnan yhteydet uupumukseen koko aineistossa sekä organisaatioittain**

Viimeisenä suoritettiin lineaarisen regressiomallin, jossa selittävinä muuttujina ovat hektisyys ja työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet ja selitettävänä muuttujana työntekijän kokemat uupumusoireet. Toteutettiin lineaarisen regressioanalyysin ensin koko aineistolle niin, että organisaatio on mukana taustamuuttujissa, sitten organisaatioittain, tietenkin ilman organisaatio-taustamuuttujaa.

Aivan ensin suoritettiin yhden selittävän muuttujan regressiomallin koko aineistolle kummallakin selittävällä muuttujalla, sitten kahden selittävän muuttujan mallin ja lopuksi ajoin regressioanalyysin käyttäen lisäksi vakioituja taustamuuttujia. Taustamuuttujiksi valitsin vastaajan sukupuolen ja iän, missä organisaatiossa vastaaja työskentelee, onko vastaaja parisuhteessa, onko vastaajalla lapsia sekä vastaajan koulutustason. Minkään mallin selitysaste ei valitettavasti ollut kovinkaan korkea, korkeimmillaan selitysaste on 7,4 % useamman selittävän muuttujan mallissa, jossa taustamuuttujat ovat mukana. Yhden selittävän muuttujan mallissa, kun selittävänä muuttujana on työn kiivastahtisuus, selitysaste on 6,4 % ja yhden selittävän muuttujan mallissa, kun selittävänä muuttujana ovat työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, selitysaste on vain 0,002 %. Kun sekä hektisyys että vaikutusmahdollisuus ovat molemmat selittävinä muuttujina, ilman taustamuuttujia, selitysaste nousee, ollen 6,5 %. Seuraavasta taulukosta nähdään kaikkien mallissa mukana olevien selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan väliset suhteet eli regressiosuoran kulmakerroin. B-sarakkeessa nähdään kunkin selittävän muuttujan ja selitettävän muuttujan suhde, Beta-sarakkeessa nähdään puolestaan jokaisen selittävän muuttujan suhde selitettävään, kun huomioon otetaan kaikki mallissa mukana olevat muuttujat.

<b>Taulukko 15. Työntekijän uupumusoireilua ennustavat tekijät (lineaarinen regressioanalyysi, SOWK 2008–2001)</b>		
Ennustajat	B	Beta
TAUSTATEKIJÄT		
sukupuoli (1=mies, 2=nainen)	0,017	0,008
ikä vastaushetkellä	-0,008	-0,086
parisuhteessa (0=ei ole, 1=on)	0,061	0,021
onko lapsia (0=ei, 1=on)	-0,111	-0,050
koulutus (1=alhaisin, 6=korkein)	-0,054	-0,068
organisaatio (1=vakuutusyhtiö, 2=yliopisto [tutkimus & täydennyskoulutus])	0,300	0,130*
TYÖAJAN ULOTTUVUUDET		
työn hektisyys (1=ei kovin hektistä, 2=hektistä)	0,628	0,286***
työn hallinnan mahdollisuudet (0=ei vaikutusmahdollisuuksia, 1=vaikutusmahdollisuuksia)	0,061	0,022
R2 selitysaste	0,074	
F	4,630***	
N	363	
* p<0.05 **<0.01 ***p<0.001		
Selitettävä muuttuja: uupumusoireilu (1 ei juuri lainkaan ... 4 melko paljon)		

Beta-sarakkeesta nähdään, kuinka työuupumusoireilun määrä muuttuu kunkin selittävän muuttujan kohdalla siirryttäessä luokasta seuraavaan. Esimerkiksi tässä nimenomaisessa aineistossa työuupumusoireilu näyttäisi vähentyvän sitä mukaa mitä vanhempi vastaaja on. Tosin tämän aineiston ikäjakauma on epätasainen, eikä se ole normaalisti jakautunut, joten tästä ei voi tehdä mitään koko työväestöä koskevia yleistyksiä. Sitä paitsi tämä tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Uupumusoireilu näyttäisi vähenevän myös, mikäli vastaajalla on lapsia ja sen mukaan, mitä korkeampi vastaajan koulutustaso on. Valitettavasti kumpikaan muuttujista, ei ole tässä mallissa tilastollisesti merkittävä selittävä muuttuja. Toisin kuin organisaatiomuuttuja ja hektisyys-muuttuja, joista organisaatiomuuttujan vaikutus on tilastollisesti merkitsevä ja hektisyys-muuttujan vaikutus tilastollisesti erittäin merkitsevä tässä mallissa. Organisaatiomuuttujan perusteella työuupumusoireilun todennäköisyys kasvaa 13,0 %, kun siirrytään vakuutusyhtiöstä yliopistolle, eli yksityiseltä sektorilta julkiselle. Työn kiivastahtisuuden ja työmäärän kasvaessa

työuupumusoireilun todennäköisyys puolestaan kasvaa 28,6 %, kun siirrytään luokasta ylempään, ja tämä tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Ylipäätään kyseinen lineaarinen regressiomalli koko aineistolle ei juuri tarjoa muuta tilastollisesti erittäin merkittävää selitystä aineistossa havaittavalle uupumusoireilulle, kuin työn hektisyyden. Jonkin verran tilastollisesti merkittävää vaikutusta on myös sillä, missä organisaatiossa vastaaja työskentelee. Myös mallin selitysaste on valitettavan huono, vain 7,4 %, kun yhteiskuntatieteissä 20–40 % selitysasteet ovat vahvoja ja toivottavia. Voihan toki olla, että erilaisilla mallin määrittelyillä ja muuttujilla, olisi voinut tästäkin mallista saada aineistoon sopivamman ja selitysasteeltaan paremman.

Samalla tavalla kuin koko aineistolle, suoritin lineaarisen regressioanalyysin ensin yhdellä, sitten kahdella ja lopulta taustamuuttujineen myös organisaatioittain. Vakuutusyhtiölle yhden selittäjän mallin, kun uupumusoireilua selittävänä muuttujana on työn hektisyys, selitysaste on 11 %. Kun selittävänä muuttujana on vaikutusmahdollisuus, on selitysaste vakuutusyhtiölle vain 2 %. Kahden selittävän muuttujan mallissa (selittävinä sekä hektisyys, että vaikutusmahdollisuus) selitysaste on 12 %.

Yliopistolle yhden selittäjän mallissa, kun uupumusoireilua selittävänä muuttujana on pelkkä työn hektisyys, on selitysaste 5 %, ja kun selittävänä muuttujana on pelkkä vaikutusmahdollisuusmuuttuja, on selitysaste negatiivisen puolella. Kahden selittäjän mallissa, selittäjinä sekä hektisyys, että vaikutusmahdollisuudet, on yliopistolle selitysaste jälleen 5 %.

Kun malliin lisätään taustamuuttujat, nousevat selitysasteet molempien organisaatioiden malleissa hieman, eivät kuitenkaan sosiaalitieteissä vahvan ja toivottavan selitysasteen rajana pidetyn 20 prosentin ylitse.

<b>Taulukko 16. Vakuutusyhtiön työntekijän uupumusoireilua ennustavat tekijät (lineaarinen regressioanalyysi, SOWK 2008-2001)</b>		
Ennustajat	B	Beta
TAUSTATEKIJÄT		
sukupuoli (1=mies, 2=nainen)	-0,378	-0,140
ikä vastaushetkellä	-0,015	-0,137
parisuhteessa (0=ei ole, 1=on)	0,352	0,122
onko lapsia (0=ei, 1=on)	0,184	0,077
koulutus (1=alhaisin, 6=korkein)	-0,034	-0,043
TYÖAJAN ULOTTUVUUDET		
työn hektisyys (1=ei kovin hektistä, 2=hektistä)	0,705	0,325***
työn hallinnan mahdollisuudet (0=ei vaikutusmahdollisuuksia, 1=vaikutusmahdollisuuksia)	-0,210	-0,083
R2 selitysaste	0,131	
F	3,642***	
N	124	
* p<0.05 **<0.01 ***p<0.001		
Selitettävä muuttuja: uupumusoireilu (1 ei juuri lainkaan ... 4 melko paljon)		

Pelkälle vakuutusyhtiölle toteutetun lineaarisen regressiomallin selitysaste on huomattavasti korkeampi kuin koko aineiston mallin. Samoin, vaikka hektisyyttä lukuun ottamatta muuttujien vaikutus ei olekaan tilastollisesti merkitsevää, kasvavat taustamuuttujien vaikutuksen voimakkuutta ilmentävät Beta-arvot, sekä positiiviseen että negatiiviseen suuntaan. Esimerkiksi sukupuolen, iän ja parisuhteen vaikutukset ovat merkittävästi voimakkaampia tässä pelkästään vakuutusyhtiölle lasketussa mallissa, kuin koko aineiston mallissa. Koulutus on taustamuuttujista ainut, jonka vaikutus ei voimistu tässä pelkästään vakuutusyhtiölle toteutetussa mallissa verrattuna koko aineiston malliin.

Kuitenkin, tässä vakuutusyhtiön mallissa vain työn hektisyys on tilastollisesti erittäin merkittävä uupumusoireilun selittäjä. Taulukosta 16 nähdään, että hektinen työ lisää uupumusoireilun riskiä yli 30 % verrattuna ei-hektiseen työhön. Työpaineet ja kiire työpaikalla ovat siis erittäin merkittävä työperäisen uupumuksen riskitekijä. Mallin F-arvon tilastollisesta merkitsevyydestä nähdään se, että taulukon 16 kuvaama lineaarinen regressiomalli sopii vakuutusyhtiön aineistoon hyvin, vaikka selitysaste jääkin hieman matalammaksi.



<b>Taulukko 17. Yliopiston työntekijän uupumusoireilua ennustavat tekijät (lineaarinen regressioanalyysi, SOWK 2008-2001)</b>		
Ennustajat	B	Beta
TAUSTATEKIJÄT		
sukupuoli (1=mies, 2=nainen)	0,160	0,073
ikä vastaushetkellä	-0,005	-0,049
parisuhteessa (0=ei ole, 1=on)	-0,084	-0,030
onko lapsia (0=ei, 1=on)	-0,200	-0,091
koulutus (1=alhaisin, 6=korkein)	-0,079	-0,071
TYÖAJAN ULOTTUVUUDET		
työn hektisyys (1=ei kovin hektistä, 2=hektistä)	0,595	0,270***
työn hallinnan mahdollisuudet (0=ei vaikutusmahdollisuuksia, 1=vaikutusmahdollisuuksia)	0,277	0,096
R2 selitysaste	0,061	
F	3,192***	
N	239	
* p<0.05 **<0.01 ***p<0.001		
Selitettävä muuttuja: uupumusoireilu (1 ei juuri lainkaan ... 4 melko paljon)		

Verrattuna koko aineiston regressiomalliin, yliopistolle toteutetun mallin selitysaste laskee hieman, ja tämä malli selittää vain 6 % uupumusoireilun yleisyydestä yliopistolla työskentelevien keskuudessa. Tilastollisesti erittäin merkitsevästä F-arvosta kuitenkin nähdään, että malli sopii aineistoon hyvin.

Kuten Beta-sarakkeesta nähdään, myös tässä yliopiston mallissa taustamuuttujien vaikutukset, ikä-taustamuuttujaa lukuun ottamatta, ovat voimakkaampia, kuin koko aineiston mallissa, vaikka nekaan eivät harmillisesti ole tilastollisesti merkitseviä selittäjiä. Kuitenkin, samoin kuin vakuutusyhtiölle lasketussa mallissa, myös yliopistolla työskentelevien kohdalla työn hektisyys on vahva uupumusoireilua selittävä tekijä. Yliopistolla työskenteleville työssä koettu kiire ja paineet eivät kuitenkaan ole aivan yhtä voimakas uupumuksen selittäjä, kuin vakuutusyhtiössä työskenteleville. Työn hektisyys kasvattaa uupumuksen riskiä yliopistolla työskentelevien kohdalla hieman alle 30 prosentilla, kun vakuutusyhtiössä työskenteleville hektisyyden regressiokerroin oli hieman korkeampi, 0,325.

Näiden tulosten perusteella uskallan päätellä, että kiire ja työn hektisyys ovat, työpaikasta ja -tehtävistä riippumatta yksi suurimmista työelämän haasteista, erityisesti tämän tutkielman tutkimusjoukolle tietotyöntekijöille.

## 7 Yhteenveto ja pohdintaa

Olen tutkielmassani esitellyt Suomen Akatemian WORK Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus - tutkimusohjelman Successful Organisations and Employee Well-being in Knowledge Intensive Work -hankkeen (SOWK), hankkeen puitteissa tehtyä tutkimusta, suomalaisen työelämän muutosta teollistumisen alkamisen jälkeen 1800-luvulta, tietotyötä ja sen kasvavaa osuutta suomalaisessa työelämässä, kiire- ja stressitutkimusta, tutkimusta kiireestä johtuvasta työperäisestä uupumuksesta, tutkielman teoreettisena viitekehyksenä toimivat JDC- ja JDACS-mallit (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990), käyttämäni kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät sekä tutkimuskysymykset, - aineiston sekä tekemääni analyysiä.

Suomalainen työelämä ja työkuultuuri ovat muuttuneet valtavasti viimeisen reilun 100 vuoden sisällä. Vielä 1800-luvun lopussa Suomi oli maa- ja metsätaloudesta elävä agraariyhteiskunta, jonka teollistuminen ja kaupungistuminen olivat vasta alussa. Jo 1950- ja 1960-luvuilla maatalous oli alkanut väistyä teollisuuden tieltä samalla, kun palvelualat ja niiden työllisyys alkoivat kasvaa. Teollisuus ei ikinä ehtinyt kasvaa Suomen pääelinkeinoksi, sillä hyvin nopeasti palvelualat nousivat teollisuuden ohi työllisten määrässä. Lisäksi Suomesta alkoi samaan aikaan kehittyä moderni palkkatyöyhteiskunta. Suomalainen elinkeinorakenteen muutos hyppäsi nopeasti yhden kehitysvaiheen yli, ja Suomi muuttui maatalousyhteiskunnasta suoraan palveluyhteiskunnaksi.

1980- ja 1990-lukujen taitteessa informaatioteknologia otti melkoisen harppauksen, ja alkunsa sai Nokia, yksi teknologian tunnetuimmista suomalaisista menestystarinoista. Nykyään Suomi on yksi kehittyneimmistä tietoyhteiskunnista, jonka kilpailukyky on maailman kärkikastia ja jossa informaatioteknologian käyttö, niin kannettavat tietokoneet, tabletit ja älypuhelimet ovat levinneet laajalle. Lisäksi tietointensiivisen työn osuus kasvaa jatkuvasti. Toki kaikki tietotekniikkaa työssään käyttävät eivät ole tietotyöläisiä, mutta tietotyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista oli vuoden 2003 Työolotutkimuksen mukaan jo yli kolmannes.

Kiitos teknologian ja sen helpon liikuteltavuuden, tietotyö ei ole sidottu yhteen paikkaan ja tiettyyn, ennalta määriteltyyn työaikaan. Tietotyötä voi periaatteessa, tekniikan niin salliessa, tehdä missä ja milloin vain. Tämä onkin johtanut joihinkin negatiivisiin ilmiöihin tietotyöntekijöiden parissa. Työn ja vapaa-ajan raja on alkanut hämärtyä, ja tietotyöläisten työajat pidentyä. Ylitöitä tehdään paljon, ja sitä pidetään normaalina, jopa toivottavana. Jotkut tietotyöntekijät myös nauttivat työstään niin

paljon, että harrastuksesta on tullut työ ja työstä harrastus, ja työn ja muun elämän välille on vaikea vetää rajaa. Pitkien työaikojen ja ylitöiden lisäksi tietotyötä on mahdollisuus tehdä myös täysin normina pidetystä toimistoajasta poiketen, esimerkiksi öisin, viikonloppuisin tai vuorotyönä. Nämä epäsosiaaliset työajat sekä jatkuvasti pidentyvät työpäivät saattavat johtaa henkisiin ja fyysisiin terveysongelmiin. Henkisistä terveysongelmista työperäinen uupumus on yleistä. Uupumus näyttäytyy myös fyysisenä uupumusoireiluna, kuten väsymyksenä, päänsärkynä ja ärtyisyytenä. Lisääntyvä kiire ja työuupumus olivat ne teemat, joihin halusin alun alkaen tässä tutkielmassa tarttua.

Teorian ja aikaisemman tutkimuksen perusteella sekä työn kuormittavuudella että työn hallinnan mahdollisuuksilla on yhteyttä koettuun uupumusoireiluun, ja tutkin tässä tutkielmassa pitääkö se paikkansa myös tässä aineistossa. Lisäksi oma hypoteesini oli, että vakuutusyhtiössä ja yliopiston tutkimuslaitoksilla ja täydennyskoulutuskeskuksessa työskentelevät eroavat toisistaan työn kuormittavuudessa, vaikutusmahdollisuuksien määrässä ja/tai uupumusoireilun yleisyydessä.

Teoreettiseen taustaan, aiempaan tutkimukseen sekä omaan hypoteesiini perustuvat tutkimuskysymyksetni olivat:

1. Onko työn kuormittavuuden ja uupumusoireilun välillä (tilastollisesti merkitsevää) yhteyttä?
2. Onko työntekijän työn hallinnan mahdollisuuksien ja uupumusoireilun välillä yhteyttä?
3. Onko erityyppisten organisaatioiden välillä eroa siinä, kuinka kuormittavaa työ on, paljonko työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia ja kuinka yleistä on uupumusoireilu?

Lähdin tarkastelemaan aineistoa tutkimuskysymysten kautta ensin ristiintaulukointien avulla. Ristiintaulukointien perusteella työn hektisyyden osa-alueista vain työn kiivastahtisuuden kohdalla oli tilastollisesti merkitsevää vaikutusta sillä, missä organisaatiossa vastaaja työskentelee. Vaikutusmahdollisuuksien osa-alueiden kohdalla puolestaan organisaatiolla oli tilastollista merkitystä sekä työtahdin määräämismahdollisuuden että työmäärään vaikuttamisen kohdalla. Uupumusoireilun osa-alueista millään ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä organisaation kanssa.

Ristiintaulukointien jälkeen yhdistin yliopiston tutkimuslaitoksilla ja täydennyskoulutuskeskuksessa työskentelevät yhdeksi luokaksi, ja laskin analyysiä varten selittävät ja selitettävän summamuuttujat, *hektisyyden*, *vaikutusmahdollisuudet* ja *uupumusoireilun yleisyyden*. Ristiintaulukoin nämä uudet summamuuttujat uuden, kaksiluokkaisen organisaatiomuuttujan

mukaan, ja tässä kohtaa hektisyyden tilastollinen merkitsevyys katosi, tosin organisaatiot eivät hektisyyden kohdalla juuri eronneet toisistaan. Työntekijän vaikutusmahdollisuus - summamuuttujan ja uuden kaksiluokkaisen organisaatiomuuttujan välinen yhteys puolestaan muuttui nyt ristiintaulukoitaessa tilastollisesti merkitseväksi, joten vakuutusyhtiössä ja yliopistolla työskentelevien välillä on todellista eroa siinä, kuinka paljon heillä on työn hallinnan mahdollisuuksia. Uupumusoireilun ja organisaation välillä puolestaan ei ollut tässäkään ristiintaulukoinnissa merkitsevää yhteyttä.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin suoritin sekä koko aineistolle että erikseen vakuutusyhtiössä ja yliopistolla työskenteleville. Koko aineistolle suoritettua analyysissä kaikki varianssianalyysin perusoletoukset täyttyivät ja vertailtavien ryhmien varianssit olivat yhtä suuret. Koko aineiston analyysissä työn hektisyydellä näyttäisi lisäksi olevan tilastollisesti erittäin merkitsevää yhteyttä uupumusoireiluun. Tulosta voi pitää melko luotettavana, tai ainakin vahvasti jatkotutkimukselle suuntaa antavana. Koko aineiston varianssianalyysi, kun uupumusoireilua selittävänä muuttujana oli työn hallinnan mahdollisuudet, ei puolestaan osoittanut minkäänlaista tilastollisesti merkitsevää yhteyttä uupumusoireiluun.

Organisaatioittain toteutetun varianssianalyysin perusteella sekä vakuutusyhtiössä että yliopistolla työskentelevien kohdalla työn kiivastahtisuus ja työmäärä selittävät uupumusoireilua tilastollisesti merkitsevästi. Kuitenkin vain vakuutusyhtiössä työskentelevistä osa eri luokkiin työn hektisyyden perusteella kuuluvista eroaa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Kun uupumusoireilua selittävänä muuttujana on työntekijän omat työn hallinnan mahdollisuudet, ei hallinnan mahdollisuuksien ja uupumusoireilun välinen yhteys ole tilastollisesti merkittävä kummankaan organisaation kohdalla. Kummassakaan organisaatiossa myöskään ryhmien välillä ei ollut eroa.

Koko aineistolle suoritettua lineaarisen regressioanalyysin perusteella, kun selitettävänä muuttujana on vastaajan kokema uupumusoireilu ja sen yleisyys, selittävästä ja taustamuuttujista tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ja vaikutusta on vain sillä, missä organisaatiossa vastaaja työskentelee ja kuinka hektistä hänen työnsä on. Organisaatio on tilastollisesti merkitsevä ja työn hektisyys tilastollisesti erittäin merkitsevä tekijä uupumuksen kokemisessa. Tämän lineaarisen regressiomallin selitysaste on melko huono, malli selittää vain 7,4 % koko aineistossa esiintyvää vaihtelusta.

Organisaatioittain suoritettussa lineaarisessa regressioanalyysissä vakuutusyhtiölle lasketussa mallissa mallin selitysaste nousee jopa 13 prosenttiin, verrattuna koko aineiston mallin 7,4 prosenttiin. Nyt, kun analyysi on suoritettu organisaatioille erikseen, myös työn hektisyyden vaikutus voimistuu. Vakuutusyhtiössä työskentelevien kohdalla kiireinen työ lisää uupumusoireilun riskiä hieman yli 30 %, ja tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Yliopistolla työskentelevien kohdalla työn hektisyyden uupumusriskiä kasvattava vaikutus on hieman pienempi, ja tulos on myös tilastollisesti erittäin merkitsevä. Mallit myös sopivat aineistoon F-arvojensa ja niiden tilastollisen merkitsevyyden puolesta hyvin.

Sekä varianssianalyysin, että lineaarisen regressioanalyysin perusteella uskallan sanoa, että ainakin SOWK-aineistossa kiire ja työn hektisyys ovat organisaatiosta riippumatta työelämän ja työhyvinvoinnin suurin haaste ja pahin riskitekijä. Kiireen haitallisuutta esille tuovat tulokset ovat melko lailla johdonmukaisia läpi koko tutkielman, vaikka aineisto onkin pieni eikä pienen kokonsa takia aivan edustava. Hallinnan mahdollisuuksien uupumusta kumoavia vaikutuksia ei tämä tutkielma kuitenkaan valitettavasti, tällä aineistolla kykene todistamaan.

Karasekin ja Theorellin (1990) työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien sosiaalisella tuella laajennettuun malliin en juurikaan päässyt tässä tutkielmassa paneutumaan muuten kuin teorian tasolla. SOWK-projektissa kerätyn kyselyaineiston perusteella olisin voinut liittää tutkielmaani myös sosiaalisen tuen ulottuvuuden, mutta koska kyseessä on kuitenkin vain pro gradu -tasoinen tutkielma, päätin jättää sen tämän tutkielman ulkopuolelle. Siksipä se olisikin mainio jatkotutkimusidea tutkia, kuinka sosiaalisen tuen ulottuvuus vaikuttaa havaitun uupumusoireilun yleisyyteen, ja kykeneekö se kumoamaan työn kuormittavuuden sekä olemattomien hallinnan mahdollisuuksien negatiiviset vaikutukset yksilön hyvinvoinnille.

Tutkimuksellisesti ja niin tutkimuksen luotettavuuden kuin yleistettävyyden kannalta minua huolestuttaa omassa tutkielmassani aineiston pienuus (N=387). Niin pienellä aineistolla on vaikea saada aikaa yleistettäviä tutkimustuloksia ja toistettavaa tutkimusasetelmaa. Aineiston havaintoyksiköiden ominaisuudet eivät myöskään ole normaalisti jakautuneet, enkä usko otoksen olevan myöskään kovin edustava, sillä kyseessä on vakuutusyhtiössä, yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa sekä yliopiston seitsemällä eri luonnontieteellisellä tutkimuslaitoksella kerätty kyselytutkimus. Kysely ei myöskään täytä tapaustutkimuksen kriteerejä, sillä tapaustutkimus vaatisi huomattavasti syvemmälle menevän analyysin, kuin pintapuolisen, vaikkakin mielenkiintoisia asioita kysyvän kyselyn. En myöskään valitettavasti tiedä, mikä oli

kyselyn vastaus- tai katoprosentti, sillä en ole päässyt itse osallistumaan aineiston keruuseen. Arvostan silti todella paljon sitä, että minut otettiin mukaan analysoimaan SOWK-projektista ylijäänyttä aineistoa. Tahtoisin toteuttaa tutkimuksen uudestaan uudella, suuremmalla aineistolla, joko suomalaisella tai eurooppalaisella, työoloaineistolla, sekä laajentaa sitä sosiaalisen tuen ulottuvuudella, nähdäkseni kuinka hyvin Karasekin ja Theorellin (1990) JDC- ja JDACS-mallit todella pitävät paikkansa.

Aloin myös miettiä joidenkin omien valintojeni kannattavuutta. Huomasin nimittäin taustamuuttujia ja niiden jakaumia tarkastellessani, että vakuutusyhtiössä ja yliopiston täydennyskoulutuksen parissa työskentelevien olevan ominaisuuksiltaan huomattavasti samankaltaisempia keskenään, yliopiston tutkimuslaitosten erottuessa joukosta monessa kohtaa. Aloin siis pohtia, olisiko ollut sittenkin kannattavampaa yhdistää vakuutusyhtiössä ja täydennyskoulutuskeskuksessa työskentelevät yhdeksi ryhmäksi. Olisinko kenties saanut merkitsevämpiä tai muuten parempia tuloksia analyysilläni, mikäli olisin yhdistänyt ryhmät eri tavoin? Ryhmien kootkin olisivat olleet keskenään tasaisemmat, mikäli olisin jättänyt yliopiston tutkimuslaitokset omaan ryhmäänsä. Lisäksi jo vakuutusyhtiössä ja täydennyskoulutuksen parissa työskentelevien työsuhteetkin ovat keskenään samankaltaisemmat, ja työnkuva eroaa melkoisesti tutkimuksesta. Tätä olisi hyvä jatkotutkimuksessa pohtia enemmänkin.

Omien tutkimustulosteni perusteella olen erityisen huolissani kiireen lisääntymisestä työelämässä, erityisesti tietotyössä, johon monet korkeakoulutetut todennäköisesti valmistuttuaan pyrkivät suuntaamaan. Mikäli kiire ja työpaineet jatkuvasti vain lisääntyvät, työhönsä uupuneiden määrä tulee kasvamaan räjähdysmäisesti. Lisäksi lähivuosina työelämästä poistuu eläkkeelle valtaisa määrä suuriin ikäluokkiin kuuluvia. Onko työelämään siirtyviä uusia työntekijöitä tarpeeksi astumaan suurten ikäluokkien saappaisiin ja työn ikeeseen, taistelemaan kiirettä vastaan?

## LÄHTEET

Blom, Raimo, Harri Melin & Pasi Pyöriä (2000) Tietotyön lumo ja realiteetit. *Yhteiskuntapolitiikka* 65 (2000):5, 422–433.

Blom, Raimo, Harri Melin & Pasi Pyöriä (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos – palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.

Inkinen, Tommi & Jussi S. Jauhiainen (2006) Johdanto tietoyhteiskunnan maantieteeseen. Teoksessa Inkinen & Jauhiainen (toim.) *Tietoyhteiskunnan maantiede*. Helsinki: Gaudeamus, 7–19.

Jallinoja, Riitta (2000) *Perheen aika*. Helsinki: Otava.

Julkunen, Raija & Jouko Nätti (2000) Uudet työkuulttuurit, työaika, perhe ja sosiaalinen elämä. *Työ ja ihminen* 14 (2000):2, 198–205.

Julkunen, Raija, Jouko Nätti & Timo Anttila (2004a) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija, Jouko Nätti & Timo Anttila (2004b) Tietotyön työajat. *Työ ja ihminen* 18 (2004):3, 159–168.

Julkunen, Raija (2009) Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Pärnänen, Anna & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Työmarkkinat 2009. Helsinki: Tilastokeskus, 15–40.

Järnefelt, Noora (2001) Vaatimusten polttopisteessä. *Hyvinvointikatsaus* 12 (2001):1, 22–26.

Järnefelt, Noora & Anna-Maija Lehto (2002) *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Helsinki: Tilastokeskus.

Kalimo, Raija (2000) Ihmisen voimavarat ja kuormittuminen tietointensiivisessä työssä. *Työ ja ihminen* 14 (2000):2, 169–176.

Karasek, Robert (1979) Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (1979):2, 285-308.

Karasek, Robert & Töres Theorell (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

*Kaskipelloilta palveluyhteiskuntaan – 90 vuotta elinkeinorakenteen muutosta* (2007) Tietoa teemoittain, Suomi 1917–2007. Helsinki: Tilastokeskus.  
<http://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu.html>. Viitattu 22.11.2011.

Kasvio, Antti (2000) Tietotyö ja menestyvät ihmisrauniot. *Economic Trends* 2000:2, 49.

Kasvio, Antti (2002) Tietoyhteiskunta ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa Piirainen, Tommi & Juho Saari (toim.) *Yhteiskunnalliset jaot*. Helsinki: Gaudeamus, 99–115.

Kinnunen, Ulla & Taru Feldt (2005) Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen et al. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

Kinnunen, Ulla & Marja Hättinen (2005) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen et al. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.

Korvajärvi, Päivi & Anna-Maija Lehto (2000) Tietointensiivinen työ ja sukupuoli. *Työ ja ihminen* 14 (2000):2, 206–215.

Keinänen, Päivi (2009) Elinkeinorakenteen muutos – maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa Pärnänen, Anna & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Työmarkkinat 2009. Helsinki: Tilastokeskus, 41–60.

Lehto, Anna-Maija & Hanna Sutela (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.



Mauno, Saija & Ulla Kinnunen (2005) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen et al. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 265–286.

Nevalainen, Vesa (2007) *Ihminen ja työ: työelämässä voi selvitä hengissä*. Helsinki: Edita.

Nummelin, Tarja (2008) *Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: WSOYpro.

Nummenmaa, Lauri (2006) *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi. 1. –2. painos.

Nätti, Jouko & Timo Anttila (2006) Tietotyö, työaika ja hyvinvointi. Teoksessa Lehto & Sutela & Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus.

Piirainen, Timo & Juho Saari (2002) Johdanto. Teoksessa Piirainen & Saari (toim.) *Yhteiskunnalliset jaot – 1990-luvun perintö?* Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisuja 58. Helsinki: Gaudeamus, 9–25.

Pyöriä, Pasi (2001a) Tietotyössäkö tulevaisuus? *Hyvinvointikatsaus* 12 (2001):1, 7–12.

Pyöriä, Pasi (2001b) Kasvavatko hyvinvointierot tietotyöläisten ja muiden työntekijäryhmien välillä? *Kuntapuntari* 2001:6, 63–66.

Pyöriä, Pasi (2007) Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Kasvio, Antti & Johanna Tjäder (toim.) *Työ murroksessa: artikkelikokoelma*. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.

Rantanen, Johanna & Ulla Kinnunen (2005) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Kinnunen et al. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–264.

Rantanen, Jorma (2000) Tietointensiivisen työn kehitysnäkymiä Suomessa. *Työ ja ihminen* 14 (2000):2, 89–93.

Rönkä, Anna & Ulla Kinnunen & Marjukka Sallinen (2005) Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa Kinnunen et al. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 287–309.

*Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Uhmavaara, Heikki, Jukka Niemelä, Harri Melin, Tero Mamia, Anita Malo, Jaakko Koivumäki & Raimo Blom (2005) *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö

## Menestyvät organisaatiot ja työntekijöiden hyvinvointi tietointensiivisillä työpaikoilla

# Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Vastaamalla olet mukana kehittämässä omaa työtäsi, joten kokemuksesi työstäsi ja hyvinvoinnistasi ovat todella tärkeitä.

Vastaaminen kyselyyn on helppoa, sillä se tapahtuu joko klikkaamalla monivalintakysymyksen yhteydessä haluttua vaihtoehtoa tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan. Vastaamiseen menee aikaa noin viisitoista minuuttia.

Vastaaminen on luottamuksellista ja kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti. Kyselyvastauksista tehdään yhteenveto, josta eivät käy ilmi yksittäisen vastaajan vastaukset.

[Score: 0]

Sivu1

1) Millä osastolla työskentelet? [Score: 0]

Sivu2

2) Sukupuolesi? [Score: 0]

☐ Nainen [Score: 0] ☐ Mies [Score: 0]

Sivu3

3) Syntymävuotesi? [Score: 0]

19

Sivu4

4) Oletko tällä hetkellä parisuhteessa? [Score: 0]

☐ Kyllä [Score: 0] ☐ Ei [Score: 0]

Sivu5

5) Onko puolisesi tällä hetkellä [Score: 0]

- ☐ Pysyvässä työsuhteessa [Score: 0]  
☐ Määräaikaisessa työsuhteessa [Score: 0]  
☐ Yrittäjä [Score: 0]  
☐ Ei työssä [Score: 0]

Sivu6

6) Montako henkeä talouteesi (itsesi mukaan lukien) kuuluu? [Score: 0]

Vastaa numerolla

Sivu7

7) Onko sinulla lapsia? [Score: 0]

☐ Ei [Score: 0] ☐ Kyllä [Score: 0]

Sivu8

8) Montako kotona asuvaa lasta sinulla on? [Score: 0]

Vastaa numerolla

Sivu9

9) Nuorimman lapsesi ikä [Score: 0]

Vastaa numerolla

Sivu10

10) Ammatillinen koulutuksesi? [Score: 0]

- ☐ Ei ammatillista koulutusta [Score: 0]
- ☐ Ammattikoulutus [Score: 0]
- ☐ Opistotason tutkinto [Score: 0]
- ☐ Ammattikorkeakoulu [Score: 0]
- ☐ Yliopisto- tai korkeakoulututkinto [Score: 0]
- ☐ Tutkijakoulutus (lisansiaatti- tai tohtorintutkinto) [Score: 0]

Sivu11

11) Kuulutko johonkin ammattiliittoon? [Score: 0]

- ☐ Kyllä [Score: 0]
- ☐ En [Score: 0]

Sivu12

12) Mikä on nykyinen/viimeisin ammattisi? Toivomme mahdollisimman tarkkaa vastausta (esim. peruskoulun opettaja, toimistopäällikkö pankissa) [Score: 0]

Sivu13

13) Mikä seuraavista kuvauksista vastaa parhaiten ammattiasemaasi? [Score: 0]

- ☐ Johtoasemassa oleva ylempi toimihenkilö [Score: 0]
- ☐ Asiantuntija-asemassa oleva ylempi toimihenkilö [Score: 0]
- ☐ Opetustyötä tekevä ylempi toimihenkilö [Score: 0]
- ☐ Esimiesasemassa oleva alempi toimihenkilö [Score: 0]
- ☐ Muu alempi toimihenkilö [Score: 0]
- ☐ Yrittäjä, itsenäinen konsultti, free lancer [Score: 0]
- ☐ Työntekijä [Score: 0]

Sivu14

14) Onko nykyinen työsuhteesi? [Score: 0]

- ☐ Pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva [Score: 0]
- ☐ Määräaikainen tai tilapäinen [Score: 0]
- ☐ Määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa [Score: 0]

Sivu15

15) Miksi olet määräaikaisessa työsuhteessa (mukaan lukien vuokratyö)? [Score: 0]

- ☐ Pysyvää työtä ei ollut tarjolla [Score: 0]
- ☐ Halusit itse määräaikaiseen työhön [Score: 0]
- ☐ Muu syy, mikä? [Score: 0]

Sivu16

16) Mikä olisi tällä hetkellä sinulle mieluisin työsuhdemuoto? [Score: 0]

- ☐ Pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva [Score: 0]
- ☐ Määräaikainen tai tilapäinen [Score: 0]
- ☐ Määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa [Score: 0]

Sivu17

17) Entä oletko [Score: 0]

- ☐ Kokoaikatyössä [Score: 0]
- ☐ Osa-aikatyössä [Score: 0]

Sivu18

18) Kuinka monta tuntia viikossa työskentelet tavallisesti päätoimessasi? Laske päätoimeen liittyvät kotona tekemänne työt ja ylityöt mukaan (pyöristä täysiksi tunneiksi) [Score: 0]

Vastaa numerolla

Sivu19

19) Kuinka monta tuntia tyypillisellä työviikolla työskentelet kotona tai muussa itse valitsemassasi paikassa? (vastaa numerolla ja pyöristä täysiksi tunneiksi) [Score: 0]

osana normaalia työaika

palkallisena ylityönä

ylityönä ilman palkkaa

Sivu20

20) Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille? [Score: 0]

☐ ei [Score: 0] ☐ kyllä [Score: 0]

Sivu21

21) Kuinka monta työntekijää alaisuudessaasi työskentelee? [Score: 0]

Vastaa numerolla

Sivu22

22) Mihin seuraavista tuloluokista henkilökohtaiset palkkatulosi kuuluvat veroja vähentämättä? [Score: 0]

- ☐ 1500 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ 1500 - 1999 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ 2000 - 2499 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ 2500 - 2999 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ 3000 - 3499 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ 3500 - 3999 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ 4000 - 4999 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ Yli 5000 euroa/kk [Score: 0]
- ☐ En tiedä [Score: 0]
- ☐ En halua vastata [Score: 0]

Sivu23

23) Kuinka hyväksi arvioisit oman tai perheesi taloudellisen tilanteen? [Score: 0]

- ☐ Erittäin hyväksi [Score: 0]
- ☐ Melko hyväksi [Score: 0]
- ☐ Kohtalaiseksi [Score: 0]
- ☐ Melko huonoksi [Score: 0]
- ☐ Erittäin huonoksi [Score: 0]

Sivu24

24) Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa? (pyöristä täysiksi vuosiksi) [Score: 0]

Vastaa numerolla

Sivu25

25) Millaiseksi kuvailisit keskeisimpien työtehtäviesi sisältöä? [Score: 0]

	1	2	3	4	5	6	7	
	[Score: 0]	[Score: 0]	[Score: 0]	[Score: 0]	[Score: 0]	[Score: 0]	[Score: 0]	
Rutiinipainotteisia [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Uuden tiedon tuottamista tai luovaa suunnittelua [Score: 0]
Aina samanlaista [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vaihtelee erittäin paljon [Score: 0]
Tehtäväkokonaisuus ei juuri muutu [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tehtäväalue on alituiseissa muutoksessa [Score: 0]
Kokouksia ja palavereita on vain harvoin [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Lähes kaikki aika kuluu kokouksissa ja palavereissa [Score: 0]
Vähän asiakaskontakteja [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paljon asiakaskontakteja [Score: 0]
Työtehtävissä tarvitsen vain tietoteknologian perussovelluksia (esim. puhelin, sähköposti) [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tarvitsen hyvin pitkälle kehiteltyjä teknologiasovelluksia ja ohjelmia. [Score: 0]

Sivu26

26) Mikä luonnehtii omaa työtäsi tässä organisaatiossa? [Score: 0]

Erittäin harvoin

Melko

Silloin

Melko

Hyvin usein

	tai ei koskaan [Score: 0]	harvoin [Score: 0]	tällöin [Score: 0]	usein [Score: 0]	tai aina [Score: 0]
Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko työsi kiivastahtista? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko sinulla liikaa työtä? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voitko määrätä oman työtahtisi? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voitko päättää itse työajoistasi? (esim. liukuva työaika) [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voitko vaikuttaa työmäärääsi? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Sivu27

**27) Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? (valitse kunkin väitteen vastausvaihtoehdoista se, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi) [Score: 0]**

	Täysin samaa mieltä [Score: 0]	Melko samaa mieltä [Score: 0]	En samaa enkä eri mieltä [Score: 0]	Melko eri mieltä [Score: 0]	Täysin eri mieltä [Score: 0]
Työpaikallani kannustetaan kokeilemaan uusia asioita työssä [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin työssäni jatkuvasti oppia uutta ja kehittää itseäni [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on valmiuksia selviytyä nykyistä vaativammistakin tehtävistä [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Sivu28

**28) Nykyistä tilannettasi ajatellen, missä määrin voit sanoa olevasi (täysin) samaa mieltä tai (täysin) eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? [Score: 0]**

	Täysin samaa mieltä [Score: 0]	Melko samaa mieltä [Score: 0]	En samaa enkä eri mieltä [Score: 0]	Melko eri mieltä [Score: 0]	Täysin eri mieltä [Score: 0]
Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani. [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani. [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Sivu29

**29) Työskenteletkö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä? [Score: 0]**

- ☐ Kyllä, aina samassa [Score: 0] ☐ Kyllä, useissa [Score: 0] ☐ En työskentele ryhmässä [Score: 0]

#### Sivu30

**30) Kuinka suuren osan työajastasi työskentelet ryhmissä? [Score: 0]**

- ☐ Lähes koko ajan [Score: 0]  
☐ Noin 3/4 ajasta [Score: 0]  
☐ Puolet ajasta [Score: 0]  
☐ Noin 1/4 ajasta [Score: 0]  
☐ Vähemmän [Score: 0]  
☐ En lainkaan? [Score: 0]

#### Sivu31

**31) Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa ryhmätyössänne? [Score: 0]**

	Pitää täysin paikkansa [Score: 0]	Pitää jokseenkin paikkansa [Score: 0]	Ei juurikaan pidä paikkaansa [Score: 0]	Ei lainkaan pidä paikkaansa [Score: 0]
Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Sivu32

**32) Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (1 tarkoittaa sitä, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön) [Score: 0]**

- ☐ 1 [Score: 0]  
☐ 2 [Score: 0]  
☐ 3 [Score: 0]  
☐ 4 [Score: 0]

- Sivu33**

**33) Minkälaiseksi arvioit terveydentilasi ikäisiisi verrattuna? [Score: 0]**

  - ☐ Erittäin huono [Score: 0]
  - ☐ Melko huono [Score: 0]
  - ☐ Kesinkertainen [Score: 0]
  - ☐ Melko hyvä [Score: 0]
  - ☐ Erittäin hyvä [Score: 0]

- ☐ 0 päivää [Score: 0]
- ☐ 1-7 päivää [Score: 0]
- ☐ 8-24 päivää [Score: 0]
- ☐ 25-99 päivää [Score: 0]
- ☐ 100 päivää tai enemmän [Score: 0]

Sivu35					
<b>35) Kuinka usein Sinua on viime aikoina vaivannut: [Score: 0]</b>					
	Päivittäin tai lähes päivittäin [Score: 0]	Muutaman kerran viikossa [Score: 0]	Noin kerran viikossa [Score: 0]	Kerran pari kk:ssa [Score: 0]	Harvemmin [Score: 0]
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikkeudet päästä uneen tai heräileminen öisin? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylirasittuneisuus? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[illegible]

**Sivu37**

**37) Työn ja perheen välinen suhde: [Score: 0]**

	Erittäin harvoin tai ei koskaan [Score: 0]	Melko harvoin [Score: 0]	Silloin tällöin [Score: 0]	Melko usein [Score: 0]	Hyvin usein tai aina [Score: 0]
Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe-elämäsi? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Häiritsevätkö perhepiirin ongelmat työtäsi? [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Sivu38**

[illegible]

Sivu39

39) Millaiseksi kuvailisit työilmapiiriä työpaikallasi? [Score: 0]

Valitse kultakin riviltä numero, joka on lähinnä käsitystäsi. Esim. ensimmäisellä rivillä 1= erittäin kannustava ja 7=erittäin latistava)

	1 [Score: 0]	2 [Score: 0]	3 [Score: 0]	4 [Score: 0]	5 [Score: 0]	6 [Score: 0]	7 [Score: 0]	
Kannustava [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	Latistava [Score: 0]
Rento [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	Jännittynyt [Score: 0]
Avoin [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	Salaileva [Score: 0]
Palkitseva [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	Rankaiseva [Score: 0]
Tasa-arvoinen [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	Eriarvoinen [Score: 0]

Sivu40

40) Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavista työyhteisöä koskevista väittämistä? [Score: 0]

	Täysin samaa mieltä [Score: 0]	Melko samaa mieltä [Score: 0]	En samaa enkä eri mieltä [Score: 0]	Melko eri mieltä [Score: 0]	Täysin eri mieltä [Score: 0]
Suurin osa työkavereistani on sanojensa mittaisia [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Työyhteisön jäsenet eivät välitä tietoja avoimesti toisilleen [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin työyhteisön jäseniin [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Työpaikkani johto ei ole aidosti kiinnostunut alaistensa mielipiteistä ja näkemyksistä [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Työpaikkani johto jakaa oikeudenmukaisesti kiitosta ja kritiikkiä alaisilleen [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Omat ja työnantajani edut ovat pitkälti yhteneviä [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Työyhteisössämme työt ovat hyvin organisoituja [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

Sivu41

41) Eri organisaatioissa on erilaisia näkemyksiä työntekijöiden työn ja muun elämän välisen suhteen tasa-painosta. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa? [Score: 0]

	Täysin samaa mieltä [Score: 0]	Melko samaa mieltä [Score: 0]	En samaa enkä eri mieltä [Score: 0]	Melko eri mieltä [Score: 0]	Täysin eri mieltä [Score: 0]
Edetäkseen tässä organisaatiossa työntekijöiden odotetaan tekevän säännöllisesti ylitöitä. [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Jotta tulisi otetuksi vakavasti tässä organisaatiossa, työntekijän tulee tehdä pitkiä päiviä ja olla jatkuvasti käytettävissä. [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Tässä organisaatiossa työntekijöiden odotetaan asettavan työnsä yksityiselämänsä edelle tarvittaessa. [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

Sivu42

42) Kuinka usein seuraavat väittämät toteutuvat sinun kohdallasi? [Score: 0]

	Erittäin harvoin tai ei koskaan [Score: 0]	Melko harvoin [Score: 0]	Silloin tällöin [Score: 0]	Melko usein [Score: 0]	Hyvin usein tai aina [Score: 0]
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta? [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi? [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Kuunteleeko lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista? [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
Kohteleeeko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti? [Score: 0]	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

Sivu43

43) Seuraavat kysymykset koskevat työhön sitoutumista. Arvioi miten paljon olet eri tai samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa. [Score: 0]

	Täysin samaa mieltä [Score: 0]	Melko samaa mieltä [Score: 0]	En samaa enkä eri mieltä [Score: 0]	Melko eri mieltä [Score: 0]	Täysin eri mieltä [Score: 0]
--	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------



Tämä työpaikka innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olisin hyvin onnellinen jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajattelen usein työpaikan vaihtoa [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sivu44

44) Kuinka paljon tämän toimipaikan alalla on kilpailua? [Score: 0]

- ☐ Kilpailua on vähän tai ei lainkaan [Score: 0]
- ☐ Kilpailua on jonkin verran [Score: 0]
- ☐ Kilpailua on paljon [Score: 0]
- ☐ Kilpailua on erittäin paljon [Score: 0]
- ☐ En osaa sanoa [Score: 0]

Sivu45

45) Miten kilpailu on viimeisen kolmen vuoden aikana muuttunut? [Score: 0]

- ☐ Vähentynyt paljon [Score: 0]
- ☐ Vähentynyt jonkin verran [Score: 0]
- ☐ Ei ole muuttunut [Score: 0]
- ☐ Lisääntynyt jonkin verran [Score: 0]
- ☐ Lisääntynyt paljon [Score: 0]
- ☐ En osaa sanoa [Score: 0]

Sivu46

46) Onko toimipaikkasi henkilöstön määrä viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana lisääntynyt, pysynyt ennallaan vai vähentynyt? [Score: 0]

- ☐ On vähentynyt kolmen vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna [Score: 0]
- ☐ Pysynyt ennallaan [Score: 0]
- ☐ On lisääntynyt kolmen vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna [Score: 0]
- ☐ En osaa sanoa [Score: 0]

Sivu47

47) Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne mielestäsi tällä hetkellä: [Score: 0]

- ☐ Täysin vakaa ja turvattu [Score: 0]
- ☐ Jokseenkin vakaa ja turvattu [Score: 0]
- ☐ Hieman epävarma [Score: 0]
- ☐ Hyvin epävarma [Score: 0]
- ☐ En osaa sanoa [Score: 0]

Sivu48

48) Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana: [Score: 0]

- ☐ Parantunut [Score: 0]
- ☐ Pysynyt ennallaan [Score: 0]
- ☐ Heikentynyt [Score: 0]
- ☐ En osaa sanoa [Score: 0]

Sivu49

49) Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestäsi paikkaansa? [Score: 0]

	Täysin samaa mieltä [Score: 0]	Melko samaa mieltä [Score: 0]	En samaa enkä eri mieltä [Score: 0]	Melko eri mieltä [Score: 0]	Täysin eri mieltä [Score: 0]
Organisaation tuottavuus- ja menestystavoitteet ovat kaikille selvät [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät annetaan ne parhaiten tiedollisesti ja taidollisesti taitaville [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johto tietää ja tuntee työntekijöiden osaamisen ja erikoistaidot [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstö saa tarvitsemansa koulutuksen ja tuen voidakseen tehdä työnsä kunnolla [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani tekee tulosta henkilöstön hyvinvoinnista piittaamatta [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation menestys kulkee käsi kädessä henkilöstön hyvinvoinnin kanssa [Score: 0]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sivu50

50) Vapaa sana: [Score: 0]

Sivu51

